Der Arbeitsvertrag im Handel und Gewerbe unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsstellung des jugendlichen Arbeitnehmers

Inaugural-Dissertation

der juristischen Falkultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Hermann Herweg

aus Frankfurt am Main.

Approbiert am 4. August 1930

Frankfurt am Main 1931
BUCHDRUCKEREI M. BARTELS

31:72

Referent: Univ.-Prof. Dr. Liermann

„Meinen Eltern“

Druckfehlerberichtigung.

Seite 3, Absatz 1, Zeile 11 muß es heißen: eines jeden Vertrages, der ihnen nicht lediglich einen rechtlichen Vorteil

Seite 7, Zeile 1 von unten: Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer innerhalb desselben zu erlassen.

— Anmerkung 11 (statt der erstgenannten Anmerkung 12): Zuwiderhandlungen gegen diese Bestimmungen werden gemäß § 148, Ziffer 13 GewO. mit Geldstrafe bis RM. 150.— und im Unvermögensfalle mit Haft bis zu 4 Wochen bestraft.

Seite 11, Absatz 1, Zeile 2 muß es heißen: für Erwachsene

Seite 15, Absatz 1: Die Zeilen 7, 8, 9 sind umstellt.

Seite 24, Anmerkung 18, Zeile 10 muß es heißen: Dampf, Wind Wasser, Gas etc.

Seite 25, Absatz 1, Zeile 6 muß es heißen: behörde ausnahmsweise zugelassen werden kann, wenn ein höheres Interesse der

Seite 33: Zeilen 1—5 von unten gehören zu Anmerkung 51

Seite 37: Anmerkung 74 muss heißen „ersetzen" statt ergänzen.

Literatur-Verzeichnis.

Abhandlungen und Lehrbücher.

Cosack, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 2 Bde., Jena 1924, 7. Aufl.
— Lehrbuch des Handelsrechts, Stuttgart 1923, 10. und 11. Aufl.

Crome, System des Bürgerlichen Rechts, Tübingen 1908.

Dernburg, Das Bürgerliche Recht des Deutschen Reiches, Halle 1915, 4. Aufl.

Ehrenberg, Handbuch des Handelsrechts 1918.

Endemann, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, Berlin 1920, 8. und 9. Aufl.

Enneccerus, Kipp und Wolff, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, Marburg 1926—1928, Bd. 1: 25.—29. Aufl., Bd. 2: 28.—30. Aufl., Bd. 4: 18.—20. Aufl.

Esche, Der gesetzliche Arbeiterschutz der gewerblich beschäftigten Jugend, 1905.

Geibler, Der Schutz des Jugendlichen gegen gewerbliche Ausbeutung, Diss. Greifswald 1919.

Goldmann, Lilienthal, J. Sternberg, Das Bürgerliche Gesetzbuch, Berlin 1921.

Hueck, Das Arbeitsvertragsrecht, Stuttgart 1922.
— Recht des Tarifvertrages, 1920.
— Handbuch des Arbeitsrechts, Stuttgart 1922.
— Entwicklung ,Rechtsquellen, Grundbegriffe des Arbeitsrechts, Stuttgart 1922.

Hueck, Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsrechts, Bd. I Mannheim, Berlin, Leipzig 1928, 2. Aufl.

Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.

Jadesohn, Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands, Berlin 1923, 1924.

Kaskel, Arbeitsrecht, Berlin 1928, 3. erweiterte Aufl.

Lehmann, Lehrbuch des Handelsrechts, Leipzig 1912, 2. Aufl.
— Die Grundgedanken des neuen Arbeitsrechts, Köln 1922.

Lotmar, Arbeitsrecht, 2 Bde., 1902/1908.

Mathaei, Grundriß des Arbeitsrechts, Mannheim 1923,

Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht, Berlin — Leipzig 1923.

Neumann, Handausgabe des Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, Berlin 1909, 5. Aufl.

Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, Mannheim, Berlin, Leipzig 1924.

Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923.

Pfeiffer, Arbeitsverbote und Arbeitszeitschutz für Minderjährige in gewerblichen Betrieben und im Bergbau, Diss. Rostock 1927.

Potthoff, Das neue Arbeitsrecht, Mannheim 1922.
— Wörterbuch des Arbeitsrechts, Stuttgart 1920.

Richter, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, Leipzig und Erlangen 1923.

Schlegelberger, Rechtsvergleichendes Handwörterbuch für das Zivil- und Handelsrecht des In- und Auslandes, Berlin 1929.

Schlüter, Handbuch des neuen Arbeitsrechts, Dortmund 1921.
Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag, Stuttgart 1903.
Silberschmidt, Das deutsche Arbeitsrecht, Teil I, 1926.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1927.
— Der korporative Arbeitsvertrag 1907/08.
Sitzler, Tarifvertragsrecht, Berlin 1921.
Stier-Somlo und Elster, Handwörterbuch der Rechtswissensch
Berlin — Leipzig 1926/28.
Windisch, Lehrlingsgesetzgebung und Lehrlingspolitik im deutschen Ha
werk, Diss. Würzburg 1919.

Kommentare.

Düringer—Hachenburg: Das Handelsgesetzbuch auf Grund des B
gerlichen Gesetzbuches, Mannheim 1908.
Fischer—Henle, Bürgerliches Gesetzbuch, München 1927, 13. Aufl.
Jäger, Konkursordnung, Berlin 1914—1916, 5. Aufl.
Landmann—Rohmer, Komm. z. Gewerbeordnung für das Deuts
Reich, München 1928. 8. Aufl.
Lehmann-Ring, Das Handelsgesetzbuch für das Deutsche Reich, Berlin 19
Mentzel, Komm. z. Reichskonkursordnung, 1926.
Oertmann, Komm. z. Bürgerl. Gesetzbuch, Bd. I, Berlin 1927, Bd.
Berlin 1906.
Planck, Komm. z. Bürgerl. Gesetzbuch, Berlin, Leipzig 1928, 4. Aufl.
Reichsgerichtsräte-Kommentar, Das Bürgerl. Gesetzbuch
bes. Berücksichtigung der Rechtssprechung des Reichsgerichts, Berlin, Le
zig 1928.
Seuffert, Komm. zur ZPO. 1911, 11. Aufl.
Staub, Komm. zum HGB., Berlin, Leipzig, 1926—27, 9. Aufl.
Staudinger, Komm. z. B. G. B., München, Berlin, Leipzig 1928, 19
9. Aufl.
Stein-(Jonas), Die ZPO. f. d. Deutsche Reich, Tübingen 1928/29, 14. A
Sydow, Busch, Krantz, Zivilprozeßordnung, Berlin und Leipzig 19
19. Aufl.

Zeitschriften.

Arbeitsrecht, Zeitschr. f. d. ges. Dienstrecht d. Arbeiter, Angestellten und Be
amten, Berlin.
Blätter für Arbeitsrecht, Ständige Beilage der Deutschen Arbeitgeberzeitung
Berlin. Bl. f. A.
Das Schlichtungswesen, Monatsschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht, Stuttgar
„Schlichtungswesen".
Gesetz und Recht, Zeitschr. f. allgemeine Rechts- und Staatskunde, Berlin.
Gewerbearchiv für das Deutsche Reich, hrsg. von Rohrscheidt, Berlin.
Gew.-Arch.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht („Das Arbeitsgericht", Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, Berlin. Gew.- u. Kf.-G.

Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, hrsg. Elster, Jena. Jahrb. f. Nat.

Magazin für Arbeitsrecht, Sozialpolitik und verwandte Gebiete (Magazin für Arbeitsrecht), Zentralblatt f. d. deutschen Kommunalverwaltungen als Arbeitgeber, Berlin.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, J. Benzheimer, Mannheim, Berlin, Leipzig. N. Z. f. A.

Reichsarbeitsblatt, Amtsblatt des Reichsarbeitsministeriums und der Reichsarbeitsverwaltung, Berlin. RABl.

Soziale Praxis, Zentralblatt f. Sozialpolitik u. Wohlfahrtspflege, Prof. Dr. Heyde, Jena.

Zeitschrift für Rechtspflege in Bayern, J. Schiedermair, München. Rechtsflege.

Entscheidungssammlungen.

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen, hrsg. R. Teichmann, Berlin. Arb. E.

Sammlung von Entscheidungen des Bayer. Obersten Landesgerichts in Zivilsachen. Bay.

Entscheidungen in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit, zusammengestellt im Reichsjustizamt. FG.

Entscheidungen des Reichsgerichts aus Gruchots Beiträgen zur Erläuterung des deutschen Rechtes. Gr.

Jahrbuch für Entscheidungen in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit und des Grundbuchrechts. JFG.

Entscheidungen des Reichsgerichts aus der Juristischen Wochenschrift (Die mit B. zitierten Entscheidungen finden sich in der Beilage.) JW.

Entscheidungen aus dem Jahrbuch des Kammergerichts. KG.

Die Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiete des Zivilrechts. Hrsg. Mugdan u. Falkmann. OLG.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. Verlag J. Bensheimer, Mannheim, Berlin, Leipzig. RAG. LAG.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Hrsg. von den Mitgliedern des Gerichtshofes. RG.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen. Hrsg. von den Mitgliedern des Gerichtshofs. RGSt.

Entscheidungen des Reichsoberhandelsgerichtes. ROHG.

Entscheidungen aus dem Sächsischen Archiv f. Bürgerliches Recht und Prozeß. (Seit 1906 Sächs. Arch. f. Rechtspflege.) Sächs.

Seufferts Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte in den deutschen Staaten. Seuff.

Warneyer, Entscheidungen des Reichsgerichts. RG. Warn.

NB. Die beigefügten Zahlen geben Band bzw. Jahrgang und Seite an.

Abkürzungen.

Allgemeines Bergbaugesetz für die Preußischen Staaten vom 24. 6. 1865	ABG,
Arbeitsvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetz	AVAVG.
Allgemeines Versicherungsgesetz	AVG.
Arbeitszeitverordnung	AZVO.
Betriebsrätegesetz	BRG.
Entscheidungen des	E.
Gewerbegerichts	EGG.
Landgerichts	ELG.
-Arbeitsgerichts	ELAG.
Kammergerichts	EKG.
Oberlandesgerichts	EOLG.
Oberverwaltungsgerichts	EOVG.
Reichsarbeitsgerichts	ERAG.
Gesetz	Ges.
Gewerbeordnung für das Deutsche Reich	GewO.
Hausarbeitsgesetz	HausArbG.
Kinderarbeitsgesetz	KArbG.
Konkursordnung	KO.
Preußisches Verwaltungsblatt	PrVerwBl.
Reichsgerichtsrätekommentar	RGRK.
Reichsverfassung v. 11. August 1919	RV.
Reichsversicherungsordnung	RVO.
Reichswahlgesetz	RWG.
Seemannsordnung	SeemO.
Spalte	Sp.
Tarifvertragsordnung	TVO.
Unlauteres Wettbewerbsgesetz	UWG.
Verordnung	VO.
Verordnungen	VOen.

Siehe auch Abkürzungen auf Seite IV—V

Inhalts-Uebersicht.

Erster Teil: Die Rechtsstellung des jugendlichen Arbeitnehmers im Arbeitsvertragsrecht 1

1. Abschnitt: Der Arbeitsvertrag 1

§ 1. Begriff und Wesen des Arbeitsvertrages 1

§ 2. Der jugendliche Arbeitnehmer 2

§ 3. Besonderheiten bei Verträgen jugendlicher Arbeitnehmer. 3

1. Voraussetzung zum Abschluß eines Arbeitsvertrages. 3
2. Lohnzahlung an den jugendlichen Arbeitnehmer . . 6
3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers 7
4. Gehorsamspflicht außerhalb des Betriebes 8
5. Stellung des jugendlichen Arbeitnehmers bei Streik. 9
   a) als Streikender 9
   b) als Arbeitswilliger 10
6. Kündigung 10

2. Abschnitt: Der Lehrvertrag 12

§ 4. Begriff und Wesen des Lehrvertrages 12

§ 5. Besonderheiten bei Lehrverträgen jugendlicher Arbeitnehmer 13

1. Voraussetzung zum Abschluß des Lehrvertrages . . 13
2. Gehorsamspflicht 14
3. Lehrgeld 15
4. Fürsorgepflicht 16
5. Beendigung des Lehrverhältnisses 17
   a) Kündigung 17
   b) Rücktritt 18
   c) Folgen der Beendigung 19

Zweiter Teil: Die Rechtsstellung des jugendlichen Arbeitnehmers im Arbeitsschutzrecht. 21

§ 6. Die gesetzlichen Grundlagen des Jugendschutzes und dessen Geltungsbereich 21

§ 7. Der Sonderbetriebsschutz 23

I. Der Sonderbetriebsschutz im Allgemeinen . . . 23
   1. Begriff und Wesen 23
   2. Der Sonderbetriebsschutz für Kinder 24
   3. Der Sonderbetriebsschutz für junge Leute . . . 25
   4. Der Sonderbetriebsschutz für jugendliche Arbeitnehmer bis zu 18 Jahren. 26

II. Der Sonderbetriebsschutz der einzelnen Berufsgruppen. 27
1. Der Sonderbetriebsschutz für Heimarbeiter . . 27
2. Der Sonderbetriebsschutz für Bergleute. . . . 28
3. Der Sonderbetriebsschutz für Seeleute . . . 28
§ 8. Der Sonderarbeitszeitschutz 30
I. Der Sonderarbeitszeitschutz im Allgemeinen . . . 30
1. Begriff und Wesen 30
2. Der Sonderarbeitszeitschutz für Kinder . . . 30
3. Der Sonderarbeitszeitschutz für jugendliche Arbeitnehmer bis zu 16 Jahren. 31
4. Der hygienische Arbeitszeitschutz 33
II. Der Sonderarbeitszeitschutz einzelner Berufsgruppen. 34
1. Der Sonderarbeitszeitschutz für Heimarbeiter . . 34
2. Der Sonderarbeitszeitschutz für das Bäckerei- und Konditorei-Gewerbe 35
3. Der Sonderarbeitszeitschutz für Bergleute . . . 35
§ 9. Der Sondervertragsschutz 35
1. Das Wesen des Sondervertragsschutzes 35
2. Die Beschränkungen des Sondervertragsschutzes bei Abschluß des Arbeitsvertrages. 36
a) Das Verbot des § 106 GewO. 36
b) Das Arbeitsbuch 36
§ 10. Der Fortbildungsschutz 37
1. Der allgemeine Fortbildungsschutz 37
2. Der besondere Fortbildungsschutz 39
a) Für das Handelsgewerbe 39
b) Für den Bergbau 39

I. TEIL.

Die Rechtsstellung des jugendlichen Arbeitnehmers im Arbeitsvertragsrecht.

---

1. Abschnitt:

Der Arbeitsvertrag.

§ 1. Begriff und Wesen des Arbeitsvertrages.

Das Arbeitsvertragsrecht enthält die Gesamtheit der Rechtsnormen, die das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber regeln. Die beiderseitigen rechtlichen Beziehungen, die durch den Abschluß eines solchen Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch einen Vertrag[1]) — den sogen. Arbeitsvertrag — geregelt, der hauptsächlich Bestimmungen über die zu leistende Arbeit und das zu leistende Entgelt enthält.

Der Arbeitsvertrag ist „ein zweiseitiger Vertrag, in dem Arbeit gegen Entgelt versprochen wird“[2]). Er enthält nur die Beziehungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Einzelpersonen zueinander, ist daher lediglich auf Rechte und Pflichten beschränkt, deren Erfüllung einzig und allein die Vertragsschließenden bzw. deren gesetzliche Vertreter voneinander verlangen können. Damit kennzeichnet er gleichzeitig seine Stellung im Arbeitsrecht.

---

[1]) Dies muß aber nicht immer der Fall sein. Er kann auch ein Arbeitsverhältnis ohne Arbeitsvertrag bestehen bzw. ein Arbeitsverhältnis durch Vorschriften des öffentlichen Rechts geregelt werden. Als Beispiel eines Arbeitsverhältnisses ohne vertragliche Regelung sei hier angeführt: Die Beschäftigung der Kinder durch ihre Eltern.

[2]) Definition von Lotmar I, S. 32.

Hinsichtlich seiner gesetzlichen Regelung untersteht der Arbeitsvertr[ag] den Vorschriften des Privatrechts, und zwar innerhalb desselben dem Schuld[recht] [3]). Er ist „ein gegenseitiger schuldrechtlicher Vertrag, durch den der Ar[bei]tnehmer vom Arbeitgeber zur Leistung von Arbeit gegen Entgelt angestel[lt] wird“ [4]).

§ 2. Der jugendliche Arbeitnehmer

Minderjährige Personen sind nach geltendem Recht unter Berücksichtigung der §§ 2, 106 B. G. G. alle diejenigen Personen, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. nach § 3 B. G. B. nicht für volljährig erklärt worden sind. Sie sind nach den allgemeinen Anschauungen im arbeitsrechtlichen Sinne als „jugendliche Arbeitnehmer“ anzusprechen.

Diesen Begriff hat sich auch die Gewerbeordnung und das Kinderarbeitsgesetz zu eigen gemacht. Dabei hat das Recht jedoch, nach der Schutzbedürftigkeit des jeweiligen Alters gemessen, eine weitere Gruppeneinteilung vorgenommen. Hiernach sind folgende Gruppen zu unterscheiden:

1. Die jugendlichen Arbeitnehmer im Sinne des § 136, Abs. 1, Satz 1 Gew.-O., die wiederum gemäß § 135 Gew.-O. in Kinder, d. h. Knaben und Mädchen unter 14 Jahren (Abs. 2) und junge Leute, d. h. Personen von 14 bis 16 Jahren (Abs. 3) getrennt sind.
2. Die Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (§§ 106, 120 c, 120 Gew.-O.).
3. Die Minderjährigen, d. h. alle Jugendlichen bis zur Volljährigkeit (§§ 107 ff. Gew.-O.).
4. Die Kinder im Sinne des KArb.-G., d. h. Knaben und Mädchen unter 13 Jahren, sowie solche über 13 Jahren, welche noch zum Besuche der Volksschule verpflichtet sind. Da jedoch die Jugendlichen in der Regel bis zu 14 Jahren volksschulpflichtig sind, deckt sich dieser Begriff regelmäßig mit dem der Gewerbeordnung. Weiterhin scheidet das KArb.-G. diese in:
   a) eigene Kinder, d. h. solche, die mit demjenigen, welcher sie beschäftigt, oder mit dessen Ehegatten bis zum dritten Grade verwandt oder an Kindes Statt angenommen oder bevormundet sind; weiterhin diejenigen, die dem Beschäftigenden, der sie zugleich mit Kinder der vorgenannten Art beschäftigt, zur gesetzlichen Zwangserziehung überwiesen sind, sofern sie seinem Hausstande angehören (§ 3 Abs. 1 KArb.-G.);
   b) fremde Kinder, d. h. solche, die hiernach nicht als eigene Kinder anzusehen sind.

---

[3]) Infolge seiner Regelung in einer Reihe von Nebengesetzen geht er weit über das im B. G. B. geregelte „Recht der Schuldverhältnisse“ hinaus.

[4]) Nach § 1 des Entwurfes eines Allgemeinen Arbeitsvertragsrechts.

§ 3. Besonderheiten bei Verträgen jugendlicher Arbeitnehmer.

1. Voraussetzung zum Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Die persönlichen Voraussetzungen zum Abschluß von Arbeitsverträgen bestimmen sich grundsätzlich nach den allgemeinen Rechtsvorschriften des Bürgerlichen Rechts. Grundbedingung für den Abschluß von vollgültigen Arbeitsverträgen im eigenen Namen ist daher das Vorhandensein der vollen Geschäftsfähigkeit im Sinne der §§ 104 ff. B. G. B. Jugendliche Arbeitnehmer können infolgedessen auch hier nicht selbständig vollgültige Arbeitsverträge abschließen. Die rechtliche Wirksamkeit der von ihnen getätigten Abschlüsse von Arbeitsverträgen bzw. sonstigen Rechtsgeschäften überhaupt erfährt vielmehr durch die im § 106 B. G. B. für Minderjährige ausgesprochene Beschränkung der Geschäftsfähigkeit weitgehende Einschränkung. Sie bedürfen grundsätzlich zum Abschluß fähigkeit weitgehendste Einschränkung. Sie bedürfen grundsätzlich zum Abschluß sichert, der Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters" (§ 107 B. G. B.) und, wenn der Vertrag für länger als 1 Jahr abgeschlossen ist und seitens des jugendlichen Arbeitnehmers nicht durch Kündigung aufgehoben werden kann, außerdem der Zustimmung des Vormundschaftsgerichts, falls der gesetzliche Vertreter ein Vormund ist (§ 1822 Ziff. 6 und 7 B. G. B.).

Ist bei Abschluß eines Vertrages die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters nicht vorhanden, so ist dieser Vertrag nicht deswegen nichtig, sondern lediglich schwebend unwirksam, d. h. die Wirksamkeit des Vertrages hängt von der nachträglichen Genehmigung des gesetzlichen Vertreters ab. Die Erklärung dieser Genehmigung ist zeitlich unbeschränkt. Der Arbeitgeber kann jedoch in diesem Falle gemäß § 108 B. G. B. Abs. 2 den gesetzlichen Vertreter zwecks Klärung der Unsicherheit auffordern, sich über die Genehmigung zu äußern. Bei dieser Sachlage kann die Genehmigung nur „bis zum Ablauf von 2 Wochen nach Empfang der Aufforderung" erteilt werden. Schweigen gilt als Verweigerung. Wird der jugendliche Arbeitnehmer vor Abgabe der Erklärung seitens des gesetzlichen Vertreters voll geschäftsfähig, so tritt seine Erklärung an die Stelle derjenigen seines bisherigen gesetzlichen Vertreters, d. h. er kann nunmehr selbst mit rechtlicher Wirkung die Genehmigung erteilen oder verweigern. Mit der Erteilung der Genehmigung wird der ganze Vertrag ex tunc voll wirksam.

Während des Schwebezustandes kann der jugendliche Arbeitnehmer seine vertragliche Erklärung nicht zurücknehmen. Anders dagegen der Arbeitgeber. Dieser ist an den Vertrag gemäß § 109 B. G. B. nur dann gebunden, wenn er wußte, daß der Vertragsgegner minderjährig war. Das Widerrufsrecht ist somit gegeben, wenn der Arbeitgeber nicht wußte, daß er mit einem Minderjährigen kontrahierte oder dieser der Wahrheit zuwider die Einwilligung behauptet und ihn über das Vorliegen derselben getäuscht hat.

Wird die Genehmigung verweigert oder kann sie infolge Ablauf der Frist nicht mehr erteilt werden, so bleibt der Vertrag endgültig unwirksam. Die tatsächliche Vornahme der Arbeitsdienste bringt keine Heilung. Sie verpflichtet lediglich den Arbeitgeber zur Herausgabe der ungerechtfertigten Bereicherung gemäß § 812 B. G. B. auf Grund einer condictio sine causa. Die Ansicht Oertmanns, daß über den Rahmen der ungerechtfertigten Bereicherung hinaus noch Ansprüche aus §110 B. G. B. bestehen würden [1]), ist nach Ansicht des Verfassers abzulehnen. Denn es ist nicht einzusehen, daß es sich hier um einen Fall handelt, der dem Wortlaut des § 110 B. G. B. entspricht. Diese Bestimmung verlangt vielmehr den Abschluß von Verträgen mit Hilfe von Mitteln, die dem Minderjährigen von seinem gesetzlichen Vertreter zur freien Verfügung gestellt worden sind. Hier aber stellt der Minderjährige lediglich seine Arbeitskraft zur Verfügung, weshalb die lex specialis des § 113 B. G. B. Platz greifen muß.

Ermächtigt aber der gesetzliche Vertreter gemäß § 113 B. G. B. den jugendlichen Arbeitnehmer, in Dienst oder Arbeit zu treten, so erlangt er unbeschränkte Geschäftsfähigkeit für alle Geschäfte, „welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen" (§ 113 B. G. B. Abs. 1, Satz 1) [2]) [3]).

Ueber den Umfang der Ermächtigung kann der gesetzliche Vertreter in beliebiger Weise Bestimmungen treffen, er kann sie auch auf einen einzelnen Vertrag beschränken. Letzteres ist aber im Zweifel nicht anzunehmen. Vielmehr gilt die für den „einzelnen Fall erteilte Ermächtigung im Zweifel als allgemeine Ermächtigung zur Eingehung von Verhältnissen derselben Art" (§ 113 B. G. B. Abs. 4). Der jugendliche Arbeitnehmer kann also seine Stellung aufgeben und dann ohne weiteres selbständig eine andere ähnliche Stelle annehmen [4]).

---

[1]) Oertmann S. 99.

[2]) Die unbeschränkte Geschäftsfähigkeit erstreckt sich, falls die Ermächtigung keine Einschränkung erfahren hat, auch auf die Verabredung einer Draufgabe (§§ 336 ff. B. G. B.) und Vertragsstrafe (§§ 339 ff. B. G. B.), sofern letztere verkehrsüblich und nicht außergewöhnlich ist — vgl. E. LAG. Jena vom 8. 2. 1928 S. 248, 249 — ferner auf Rechtsgeschäfte über etwaige aus dem Arbeitsvertrag entspringende Schadenersatzansprüche. Vgl. auch RGRK. § 113, 1; Staudinger § 113 Anm. 5 a.

[3]) Die Erteilung der Ermächtigung erfolgt formfrei und bedarf im Gegensatz zu § 112 B. G. B. nicht der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes.

[4]) Hierzu ein Beispiel aus Hueck-Nipperdey, S. 119: Die Minderjährige, der die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses als Dienstmädchen gestattet worden ist, kann nicht ohne weiteres einen gewerblichen Arbeitsvertrag abschließen. — E. KG. in DJZ. 1906, S. 322 (Die Erlaubnis zur Annahme einer Stelle als Dienstmädchen enthält nicht die Genehmigung, Kellnerin zu werden, da letztere Stellung mit größeren sittlichen Gefahren verbunden ist.). —

Innerhalb des Bereiches der durch die Ermächtigung erlangten Geschäftsfähigkeit ist die konkurrierende Vertretungsmacht des gesetzlichen Vertreters ausgeschlossen [5]). Er kann also nicht mehr von sich aus den Arbeitsvertrag kündigen, verlängern oder ein Arbeitsverhältnis gleicher Art für den Jugendlichen eingehen, ohne damit die Ermächtigung zu beschränken bzw. zu widerrufen.

Die Ermächtigung kann der gesetzliche Vertreter wieder aufheben bzw. einschränken. Beides, Einschränkung und Widerruf, ist im Gegensatz zu § 112 Abs. 2 B. G. B. ohne Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes angängig, so daß sie also schon in der Vornahme eines Rechtsgeschäftes für den jugendlichen Arbeitnehmer enthalten sein können. Auf diese Weise ist dem gesetzlichen Vertreter die Möglichkeit gegeben, mittelbar auf die Handlungen des jugendlichen Arbeitnehmers einzuwirken. Er kann jederzeit die Aufhebung eines ihm nicht genehmen Dienstverhältnisses und die Eingehung eines anderen Arbeitsverhältnisses herbeiführen. Kraft seiner durch den Widerruf bzw. die Einschränkung der Ermächtigung wieder erstandenen Vertretungsmacht ist in diesem Falle das von dem gesetzlichen Vertreter abgeschlossene Rechtsgeschäft gültig.

Trotz der erteilten Ermächtigung ist der jugendliche Arbeitnehmer wie im Falle des § 112 B. G. B. nicht für solche Rechtsgeschäfte voll geschäftsfähig, „zu denen [6]) der gesetzliche Vertreter der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes bedarf" (§ 113 Abs. 1, Satz 2 B. G. B.). Er kann also vor allem keine Arbeitsverträge für länger als 1 Jahr abschließen, sofern der gesetzliche Vertreter ein Vormund und nicht elterlicher Gewalthaber [7]) [8]) ist (§ 1822, Ziff. 7 B. G. B.).

Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund, so kann die Ermächtigung, „wenn sie von ihm verweigert wird, auf Antrag des Minderjährigen durch das Vormundschaftsgericht ersetzt werden", sofern die Ermächtigung im Interesse des Minderjährigen liegt [9]) (§ 113 Abs. 3 B. G. B.).

Mit der Erlangung der Geschäftsfähigkeit gemäß § 113 B. G. B. ist auch in gleichem Maße eine Erweiterung der Prozeßfähigkeit verbunden (§ 52 Abs. 1 ZPO.). Der jugendliche Arbeitnehmer ist daher im Falle des § 113 B. G. B. in der Lage, selbständig, ohne Mitwirkung seines gesetzlichen Vertreters, Porzeß-

---

[5]) Bestritten: Vgl. Enneccerus, Allgem. Teil § 142 II c; Planck, zu § 112 B. G. B., Anm. 1; Oertmann S. 100.

[6]) Diese sind in § 1822 B. G. B. aufgezählt.

[7]) Vater §§ 1627 — 1683 B. G. B.; Mutter §§ 1684 — 1698 B. G. B.

[8]) Zu Rechtsgeschäften für den jugendlichen Arbeitnehmer, der unter elterlicher Gewalt steht, bedarf der Vater der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes nach § 1643 B. G. B. in den Fällen des § 1822 Ziff. 5 B. G. B., in denen der jugendliche Arbeitnehmer zu „gegenseitigen Leistungen verpflichtet wird" und „wenn das Vertragsverhältnis länger als ein Jahr nach Vollendung des 21. Lebensjahres fortdauern soll".

[9]) Im Gegensatz hierzu kann die vom elterlichen Gewalthaber verweigerte Ermächtigung nicht ersetzt werden. Vgl. Staudinger § 113 Anm. 7 d.

handlungen vorzunehmen, so vor allem auf Erfüllung des Arbeitsvertrages oder Schadensersatz zu klagen bzw. verklagt zu werden[10]).

2. Lohnzahlung an den jugendlichen Arbeitnehmer.

Hinsichtlich der Auszahlung des Lohnes ist der jugendliche Arbeitnehmer, dem eine uneingeschränkte Ermächtigung im Sinne des § 113 B. G. B. erteilt und der damit für alle die sich aus dem zu Grunde liegenden Arbeitsverhältnis ergebenden Rechtsgeschäfte voll geschäftsfähig ist, grundsätzlich den erwachsenen Arbeitnehmern gleichgestellt. Der Arbeitgeber kann daher in diesem Falle die Lohnzahlung mit befreiender Wirkung nur an die Person des jugendlichen Arbeitnehmers als den allein Empfangsberechtigten selbst, nicht aber an den gesetzlichen Vertreter desselben vornehmen. Leistet er trotzdem an den gesetzlichen Vertreter, so ist die Zahlung unwirksam, d. h. die Verpflichtung zur Lohnzahlung gilt dem jugendlichen Arbeitnehmer gegenüber als nicht erfüllt. Der jugendliche Arbeitnehmer kann also bei dieser Sachlage nochmalige Auszahlung des Lohnes an seine Person verlangen.

Ist der jugendliche Arbeitnehmer nicht im Sinne des § 113 B. G. B. zur Eingehung von Arbeitsverhältnissen ermächtigt bzw. hat der gesetzliche Vertreter trotz der erteilten Ermächtigung der Auszahlung des Lohnes an den jugendlichen Arbeitnehmer widersprochen, so muß die Auszahlung an den jeweiligen gesetzlichen Vertreter des jugendlichen Arbeitnehmers erfolgen. Wird die Auszahlung des Lohnes unter diesen Voraussetzungen trotzdem an den jugendlichen Arbeitnehmer bewirkt, so ist sie als nicht geleistet anzusehen. Diese Folgerung ergibt sich aus § 107 B. G. B. Hiernach ist der Jugendliche lediglich zum Abschluß solcher Rechtsgeschäfte berechtigt, die ihm ausschließlich einen „rechtlichen Vorteil" bringen. In der Entgegennahme einer Lohnzahlung ist aber ein Rechtsverlust gegeben, nämlich der Verlust der Forderung. Der gesetzliche Vertreter hat in einem solchen Falle nach wie vor die Berechtigung, von dem Arbeitgeber den Lohn einzufordern. Letzterer hat gegen den jugendlichen Arbeitnehmer Ansprüche wegen ungerechtfertigter Bereicherung. Der ausgezahlte Lohn fällt gemäß § 1651 Ziff. 1 dem sogen. „freien Vermögen" des Kindes an, das lediglich der Verwaltung, nicht aber der Nutznießung des jeweiligen elterlichen Gewalthabers unterstellt ist.

Für jugendliche Arbeitnehmer, die in gewerblichen Betrieben beschäftigt werden, können indeß hinsichtlich der Auszahlung des Lohnes durch ortsstatutarische Bestimmungen weitere, der Stärkung der elterlichen Gewalt dienenden Beschränkungen angeordnet werden. Gemäß § 119 a Abs. 2 Ziff. 2 Gew.-O. können nämlich durch Gemeindestatut Bestimmungen dahingehend getroffen

---

[10]) Weitere, teils erhebliche Einschränkungen der Vertragsfähigkeit bestehen vornehmlich auf dem Gebiete des gewerblichen Arbeitsverhältnisses. Vgl. hierüber §§ 7, 9 unten.

werden, daß „der von einem minderjährigen Arbeitnehmer verdiente Lohn an die Eltern oder Vormünder und nur mit deren schriftlicher Zustimmung oder nach deren Bescheinigung über den Empfang der letzten Lohnzahlung unmittelbar an den Minderjährigen gezahlt wird". Ferner können die Gewerbetreibenden gemäß § 119 a Abs. 2 Ziff. 3 Gew.-O. angehalten werden, „den Eltern oder Vormündern innerhalb gewisser Fristen Mitteilung von den an den minderjährigen Arbeitnehmer gezahlten Lohnbeträgen zu machen" [11]).

Die Möglichkeit einer freien Verfügung über den ausgezahlten Lohn ist dem jugendlichen Arbeitnehmer trotz der erteilten Ermächtigung im Sinne des § 113 B. G. B. nur mit ausdrücklicher oder stillschweigender Zustimmung seitens seines gesetzlichen Vertreters gegeben. Letztere ist allerdings schon in der stillschweigenden Ueberlassung des ausgezahlten Lohnes zu erblicken. Die mit diesen Mitteln abgeschlossenen Rechtsgeschäfte sind gemäß § 110 B. G. B. voll gültig.

3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Die regelmäßige Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer umfaßt den Schutz von Gesundheit, Leben und Sittlichkeit durch Herabsetzung der Betriebsgefahren infolge gefahrloser Einrichtung und Unterhaltung der für die Arbeitsleistung erforderlichen Räume und Gerätschaften und einer gefahrlosen Regelung der Arbeitsdienste selbst.

Dieser regelmäßigen Fürsorgepflicht steht eine erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber, die sich als eine individuelle, dem jeweiligen Fürsorgebedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers nach Gesundheit, Alter und Geschlecht angepaßte Pflicht darstellt. Sie besteht regelmäßig gegenüber allen Arbeitnehmern im Falle der Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers. In diesem Falle erstreckt sich die Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers auf die Person des Arbeitnehmers auch hinsichtlich der Wohn- und Schlafräume, der Verpflegung, sowie der Erholungs- und Arbeitszeit. Der Arbeitgeber hat daher in Ansehung dieser Pflichten diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, „welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Arbeitnehmers erforderlich sind" (§§ 618, Abs. 2 B. G. B.. 62 Abs. 2 HGB.) [12]).

Den Gewerbeunternehmern ist gemäß §§ 120 a Abs. 4, 120 b, Abs. 1 Gew.-O. besonders aufgetragen, diejenigen Vorschriften über die Ordnung des der Betriebsstätte und bei der Regelung des Betriebes gemäß § 120 c Gew.-O.

---

[12]) Die Bestimmungen des § 618 B. G. B. können gemäß § 619 B. G. B. durch Vertrag weder ausgeschlossen noch beschränkt werden. Auf die Erfüllung falle mit Haft bis zu 4 Wochen bestraft.

[12]) Die Bestimmungen des § 618 B. G. B. könneen gemäß 619 B. G. B. durch Vrtrag weder ausgeschlossen noch beschränkt werden. Auf die Erfüllung dieser Pflichten steht dem Arbeitnehmer nach herrschender Ansicht ein klagbarer Anspruch zu. Vgl. Staudinger § 618 Anm. V.

welche zur Sicherung des Betriebes und zur Aufrechterhaltung der guten Sitt
und des Anstandes erforderlich sind. Weiterhin haben sie bei der Einrichtu
der Betriebswerkstätte und bei der Regelung des Betriebes gemäß 120 c Gew.-
„diejenigen besonderen Rücksichten auf die Gesundheit und Sittlichkeit d
jugendlichen Arbeitnehmer zu nehmen, welche durch das Alter dieser Arbeit
nehmer geboten sind".

Die ratio legis zwingt somit den Arbeitgeber, bei Beschäftigung jugend
licher Arbeitnehmer unter 18 Jahren diesen gegenüber hinsichtlich der Fürsorg
für Gesundheit und Sittlichkeit nicht nur den allgemeinen, ihm nach §§ 120 a
120 b Gew.-O. obliegenden Verpflichtungen zu genügen, sondern darüber hinau
einen erweiterten, den Bedürfnissen der Jugendlichen individuell angepaßte
Schutz zu gewähren. In diesem Sinne sind auch die Begriffe „Einrichtung de
Betriebsstätte und Regelung des Betriebes" auszulegen und ihnen insbesonder
auch die Einrichtung der Maschinen und Gerätschaften zu unterstellen [13]). In
folgedessen können dem Arbeitgeber hinsichtlich der Beschäftigung jugendliche
Arbeitnehmer, sofern letztere an Maschinen, deren Bedienung besonders schwie
rig und daher gefährlich ist, verwendet werden, auch Schutzvorschriften vor
geschrieben werden, welche außerhalb der durch die Bestimmung des § 120
Gew.-O. gesetzten Grenzen nicht erforderlich wären.

Die zum Vollzuge dieser Vorschriften des § 120 c Gew.-O. erforderliche
Bestimmungen können sowohl im Wege spezieller Anordnung auf Grund d
§ 120 b Gew.-O. als auch im Wege genereller Vorschriften auf Grund d
§ 120 c Gew.-O. getroffen werden [14]). Eine Zuwiderhandlung gegen diese Bestim
mungen ist in Ansehung des § 147 Ziff. 4 Gew.-O. strafbar. Letzteres schließt
jedoch eine strafrechtliche Verfolgung des Arbeitgebers, sofern er die ihm na
§ 120 c Gew.-O. obliegende Verpflichtung schuldhafter Weise vernachlässigt un
dadurch den Tod, die Körperverletzung oder eine Gesundheitsschädigung ein
jugendlichen Arbeitnehmers verursacht, auf Grund der §§ 222, 230, 232 StGB
nicht aus [15]).

4. Gehorsamspflicht außerhalb des Betriebes.

Im allgemeinen beschränkt sich die Pflicht zum Gehorsam grundsätzlich
nur auf die eigentliche Arbeitsleistung. Sie besteht dagegen nicht außerhalb die
ser Leistung, soweit sich nicht aus der Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft
oder der Eigenart des Betriebes usw. etwas anderes ergibt. Anders aber ist die
Rechtslage in Ansehung des jugendlichen Arbeitnehmers. Hier bietet § 134 b

[13]) So auch Landmann-Rohmer § 120 c Anm. 3.

[14]) Im Anschluß hieran sei auch § 139 a Gew.-O. angeführt, auf Grund
dessen die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer in gewissen Gewerbe-
zweigen verboten oder beschränkt werden kann. Vgl. hierüber jedoch § 7, 4
unten.

[15]) Desgleichen eine zivilrechtliche Verfolgung nach den Grundsätzen
des B. G. B.

Abs. 3 Gew.-O. die Möglichkeit, die Gehorsamspflicht für jugendliche Arbeitnehmer über das Arbeitsverhältnis hinaus auszudehnen. Nach dieser Bestimmung ist der Arbeitgeber berechtigt, mit Zustimmung eines „ständigen Arbeiterausschusses [16]) Vorschriften über das Verhalten minderjähriger Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Die Grenzen dieser Befugnis sind durch gesetzgeberische Schranken nicht festgelegt. Da aber in der Begründung des Gesetzes [17]) als hauptsächliche Mißstände unter den jugendlichen Fabrikarbeitern das frühzeitige Verlassen des elterlichen Hauses, mangelnder Sparsinn, übermäßiger Besuch von Wirtschaften und Tanzböden usw. angegeben sind, wird die ratio legis dazu zwingen, daß namentlich auf Abstellung solcher Mißstände bei Erlaß von Verhaltungsvorschriften vorgenannter Art für den jugendlichen Arbeitnehmer Bedacht genommen wird. Zuwiderhandlungen können mit einer der in der Arbeitsordnung überhaupt zulässigen Strafen bedroht werden. Für die Zulässigkeit solcher Vorschriften bleibt es ohne jede Bedeutung, ob letztere auf Gebiete übergreifen, die auch dem allgemeinen Polizei- und Strafrecht angehören, da die durch die Arbeitsordnung angedrohte Strafe einen rein zivilrechtlichen Charakter hat [18]).

5. Stellung des jugendlichen Arbeitnehmers bei Streik.

a) als Streikender.

Die Befugnis zur Teilnahme am Streik ist dem jugendlichen Arbeitnehmer durch die Fassung des § 152 Gew.-O. gesichert. Ein förmliches Streikrecht ist aber genau so wenig, wie es generell anzunehmen ist — weder durch Art. 159 RV. noch durch § 152 Gew.-O. ist ein solches gewährleistet — dem jugendlichen Arbeitnehmer zuzubilligen. Er ist jedoch berechtigt, sich zu Vereinigungen zum Zwecke der Erlangung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen zusammenzuschließen und Mittel anzuwenden, die diese Ziele ermöglichen. Damit ist indirekt das Streikrecht gegeben. Der elterliche Gewalthaber kann jedoch nach den ihm durch das B. G. B. zustehenden Rechten (§§ 1634 ff.) den Jugendlichen zur Arbeit anhalten.

Anders beim Lehrling. Lehrlinge sind im Wortlaut des § 152 Gew.-O. nicht genannt und dürften auch nicht darunter fallen, denn es ist nicht anzunehmen, daß die Fassung des Gesetzes, welches sich in den Worten „Gehilfen, Gesellen und Fabrikarbeiter" an die frühere Fassung der Ueberschrift des Titels VII der Gew.-O. unter Hinweglassung des Wortes „Lehrlinge" anschließt, auf einem Versehen beruht [19]).

---

[16]) Das ist der Arbeiter- oder Angestelltenrat, gegebenenfalls der Betriebsobmann bzw. Betriebsrat.

[17]) Siehe Landmann-Rohmer § 107 Anm. 1.

[18]) Vgl. Landmann-Rohmer § 134 b Anm. 13.

[19]) So auch Landmann-Rohmer § 152 Anm. 2.

b) als Arbeitswilliger.

Als Arbeitswilliger ist die Lage des jugendlichen Arbeitnehmers nach de Gesichtspunkten des Strafrechts zu beurteilen. Hierfür kommen vor allem d Bestimmungen über Freiheitsberaubung, Nötigung und Beleidigung in Frag Näher auf diese Tatbestände einzugehen, würde außerhalb des Rahmens diese Arbeit sein, abgesehen davon, daß sowohl in subjektiver wie auch in objektive Hinsicht ein jugendlicher Arbeitnehmer die gleiche Beurteilung erfahren kann wie eine strafmündige Person. Die strafrechtliche Grenze ist hierbei da 18. Lebensjahr. Neben diesen Bestimmungen besteht aber auch ein bürgerlich-rechtlicher Schutz, der sich vor allem in einem Schadensersatzanspruch wegen unerlaubter Handlung (§§ 823 Abs. 1 und 2, 826 B. G. B.) ausdrückt.

Ein von Seiten des elterlichen Gewalthabers ausgeübter Zwang auf Niederlegung der Arbeit verstößt, soweit er nicht im gesundheitlichen oder vermögens-rechtlichen Interesse des Jugendlichen erfolgt, gegen die guten Sitten und ist nach § 138 B. G. B. nichtig.

6. Kündigung.

Der jugendliche Arbeitnehmer bedarf zur Kündigung als einem einseitigen Rechtsgeschäft im allgemeinen der Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters[20]) im Sinne des § 111 Satz 1 B. G. B. Sie hat grundsätzlich in Schriftform[21]) zu erfolgen, sofern sie die angestrebte Rechtswirkung erreichen soll. Die Kündigung bleibt daher auch im Falle einer erteilten Zustimmung unwirksam, wenn der Jugendliche „die Einwilligung nicht in schriftlicher Form vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grunde unverzüglich[22]) zurückweist[23]) [24]).

Hat er jedoch durch eine Ermächtigung seitens seines gesetzlichen Vertreters gemäß § 113 B. G. B.[25]) die unbeschränkte Geschäftsfähigkeit hinsichtlich der Rechtsgeschäfte, die die Eingehung oder Aufhebung von Dienstverhältnissen der gestatteten Art sowie deren Erfüllung betreffen, erlangt, so ist er auch in der Lage, selbständig zu kündigen. In diesem Falle kann der gesetzliche Vertreter eine für den jugendlichen Arbeitnehmer rechtswirksame Kündigung nu

---

[20]) Nachträgliche Genehmigung heilt im Gegensatz zu § 108 B. G. B. nicht. Vgl. FG. 05/145; Bay. 04/284; RG. 42/93.

[21]) § 111 Satz 2 B. G. B.

[22]) Wird die Kündigung nicht sofort zurückgewiesen, so gilt sie trotz des Mangels der Schriftform als wirksam abgegeben, auch wenn an den Arbeitgeber eine Erklärung im Sinne des § 111 Satz 3 B. G. B. nicht erfolgt ist. Vgl. auch Anm. 24.

[23]) § 111 Satz 2 B. G. B.

[24]) Der Arbeitgeber kann nach §111 Satz 3 B. G. B. nicht zurückweisen, wenn er von dem gesetzlichen Vertreter von der Einwilligung in Kenntniss gesetzt wurde.

[25]) Vgl. § 3, 1 oben.

dann vornehmen, wenn er die erteilte Ermächtigung zurückgenommen bzw. in die ... Sinne beschränkt hat.

In Ansehung der Kündigungsfristen gelten für den jugendlichen Arbeitnehmer grundsätzlich die gleichen Bestimmungen wie für die Erwachsene. Hinsichtlich des § 624 B. G. B. betreffend den Ausschluß der Kündigung von Dienstverhältnissen über eine Zeitdauer von 5 Jahren hinaus, gilt allerdings für den jugendlichen Arbeitnehmer die Besonderheit, daß schon der Ausschluß der Kündigung seitens des Jugendlichen für länger als 1 Jahr gemäß § 113 Abs. 1 Satz 2 B. G. B. in Verbindung mit § 1822 Ziff. 7 B. G. B. unzulässig und die diesen Bestimmungen entgegenstehende Vereinbarung nichtig ist, sofern der gesetzliche Vertreter desselben ein Vormund ist.

Nach erfolgter Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem jugendlichen Arbeitnehmer auf sein Verlangen [26]) eine angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren und ihm bei dessen Beendigung „ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer auszuhändigen". Hinsichtlich der Aushändigung des Zeugnisses kann jedoch der gesetzliche Vertreter des Jugendlichen trotz einer erteilten Ermächtigung im vorgenannten Sinne verlangen, daß das Zeugnis an ihn, nicht an den jugendlichen Arbeitnehmer ausgehändigt wird (§ 113 Abs. 4 Gew.-O.) [27]), was einer Beschränkung der Ermächtigung gleichzustellen ist. Bei vorliegender Genehmigung der Gemeindebehörde kann indeß auch gegen den Willen des gesetzlichen Vertreters die Aushändigung des Zeugnisses unmittelbar an den jugendlichen Arbeitnehmer erfolgen. Alle weiteren Ansprüche, die sich gelegentlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergeben, können von dem jugendlichen Arbeitnehmer nur dann geltend gemacht werden, wenn er im Besitze einer uneingeschränkten Ermächtigung ist, im anderen Falle ist hierzu nur der gesetzliche Vertreter befugt [28]).

Eine Verpflichtung des jugendlichen Arbeitnehmers, sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jeglichen Wettbewerbs zu enthalten, ist nach den Bestimmungen der §§ 74 a Abs. 2 Satz 2 H. G. B., 133 ff. Abs. 2 Gew.-G. grundsätzlich unwirksam. Hierbei bleibt es ohne jede Bedeutung, ob der jugendliche Arbeitnehmer selbst oder sein gesetzlicher Vertreter für ihn die Vereinbarung abgeschlossen hat [29]).

---

[26]) Sofern er im Besitz der unbeschränkten Ermächtigung im Sinne des § 113 B. G. B. ist, andernfalls nur auf Verlangen seines gesetzlichen Vertreters.

[27]) Dies muß in gleichen Grenzen auch für alle jugendlichen Arbeitnehmer gelten.

[28]) Ueber Rückgabe des Arbeitsbuches bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses siehe § 9, 2 b unten.

[29]) Vgl. Landmann-Rohmer § 133 f, Anm. 3.

2. Abschnitt.

Der Lehrvertrag.

§ 4. Begriff und Wesen des Lehrvertrages.

Der Arbeitnehmer, der in fremde Dienste zum Zwecke einer geregelten Berufsausbildung tritt, ist Lehrling im Sinne des Gesetzes. Eine Definition dieses Begriffes ist daselbst nicht enthalten, doch muß in Ansehung der ständigen Rechtssprechung der preußischen Verwaltungsgerichte angenommen werden, daß als wesentliches Merkmal für den Begriff „Lehrling" die ausschließliche oder doch hauptsächliche Beschäftigung zum Zwecke der Berufsausbildung anzusehen ist[1]). Letzteres gibt dem Lehrvertrag erst sein Gepräge.

Die Frage, ob der Lehrvertrag als Arbeitsvertrag im Sinne des § 1 TVO. vom 23. 12. 1918 anzusprechen ist, ist stark umstritten. In neuerer Zeit hat diese Frage eine besondere Bedeutung dadurch gewonnen, daß von ihrer Bejahung die Anwendbarkeit der TVO. auf vorgenannte Verträge abhängig ist. Durch die Eingehung eines solchen Vertrages verpflichtet sich der Lehrling den sonstigen Arbeitsverträgen entsprechend zur Leistung von Diensten gegen ein Entgelt, das hier entgegen den sonstigen Gepflogenheiten der Arbeitsverträge in der Regel ebenfalls in der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung von Diensten (Ausbildung) besteht. Da nun die Vergütung aus einem Arbeitsverhältnis nicht notwendigerweise aus Geld zu bestehen braucht, sondern auch in anderen Leistungen bestehen kann[2]), ist der Lehrvertrag in rechtlicher Hinsicht der Gruppe der Arbeitsverträge zu unterstellen, also auch Arbeitsvertrag im Sinne der TVO.[3]), der Lehrling also Arbeitnehmer.

Nach Kaskel ist der Lehrvertrag „der gegenseitige Vertrag, durch den sich der eine Teil („Lehrherr") zur berufsmäßigen Ausbildung, der andere Teil („Lehrling") zur Leistung von Diensten zum Zwecke der Berufserlernung verpflichtet"[4]). Damit ist der Lehrvertrag als schuldrechtlicher Vertrag gekennzeichnet und untersteht hinsichtlich seiner gesetzlichen Regelung — eine allgemeine gesetzliche Regelung des Lehrvertrages besteht z. Zt. noch nicht — den

---

[1]) Vgl. E. OVG. v. 29. 9. 1927 in Gew. Arch. Bd. 25 4/602 f.; ferner OVG. v. 5. 3. 1898 (Pr. Verw. Bl. 19/426), v. 9. 5. 1901 (Pr. Verw. Bl. 19/426),

[2]) Vgl. auch Kaskel Seite 66 ff.

[3]) Kein Werkvertrag, da für den Erfolg der Ausbildung nicht eingestanden wird. Vgl. Kaskel S. 184; Hueck-Nipperdey S. 345; Jadesohn S. 122; a. A. Lehmann-Höniger „Handelsrecht" S. 177.

[4]) Kaskel S. 184.

Vorschriften des Privatrechts, insbesondere den §§ 76 ff. H.bG. B.[5]), 126 ff. Gew.-O.[6]), 611 ff. B. G. B.[7]).

§ 5. Besonderheiten bei Lehrverträgen jugendlicher Arbeitnehmer.

1. Voraussetzung zum Abschluss eines Lehrvertrages.

Zum Abschluß eines Lehrvertrages bedarf der jugendliche Arbeitnehmer grundsätzlich der Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters, da eine erteilte Ermächtigung im Sinne des § 113 B. G. B. für die Eingehung von Verträgen vorgenannter Art keine Gültigkeit besitzt[8]) [9]). Ein Abschluß ohne die erforderliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters macht den Vertrag lediglich schwebend unwirksam[10]). Ist der gesetzliche Vertreter des Jugendlichen ein Vormund und, was im allgemeinen zutreffend ist, der Lehrvertrag für längere Zeit als 1 Jahr abgeschlossen, so ist darüber hinaus die Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes erforderlich[11]), das nach § 1827 Abs. 1 B. G. B. vor seiner Entscheidung über die Genehmigung des Lehrvertrages den Minderjährigen hören soll[12]) [13]).

---

[5]) Regelung der kaufmännischen Lehrverträge. Als kaufmännische Lehrlinge sind alle diejenigen anzusehen, die in einem Handelsgewerbe im Sinne des § 1 H. G. B. zur Erlernung kaufm. Dienste angestellt sind.

Vom Lehrling zu unterscheiden ist der Volontär, d. h. nach § 82 a H. G. B. diejenige Person, die, ohne als Lehrling angenommen zu sein, zum Zwecke ihrer Ausbildung unentgeltlich mit kaufmännischen Diensten beschäftigt wird. Auf ihn findet, sofern er minderjährig ist, die für jugendliche Arbeitnehmer im Handelsgewerbe geltenden Vorschriften mit Ausnahme derjenigen über das Entgelt entsprechende Anwendung.

[6]) Regelung der gewerblichen Lehrverträge. Gewerbliche Lehrlinge sind solche, die von Gewerbeunternehmern zum Zwecke der Ausbildung und Anleitung in einem Gewerbe in ein Arbeitsverhältnis treten. Vgl. Jadesohn S. 141

[7]) Regelung der allgemeinen Lehrverträge, z. B. der der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge, der Bürolehrlinge usw.

[8]) Vgl. §§ 113 Abs. 1, 2, 1822 Ziff. 6 B. G. B.; ferner Fischer-Henle § 113 B. G. B. Anm. 2; Enneccerus, Allgem. Teil § 142 III 2 Anm. 10; E. LAG Erfurt v. 20. 3. 1928 (LAG. 17/28); Staudinger § 113 Anm. 4.

[9]) Die Vorschriften über das Arbeitsbuch finden entsprechende Anwendung. Vgl. § 9, 2 b unten.

[10]) Vgl. § 3, 1 oben.

[11]) § 1822 Ziff. 6 B. G. B.

[12]) Bis zur Erteilung der Genehmigung bleibt der Vertrag in Schwebe. Der Lehrherr kann jedoch diesen Zustand im Wege des § 1829 Abs. 2 B. G. B. beenden.

[13]) Sofern der gesetzliche Vertreter den Jugendlichen im eigenen Geschäft als Lehrling einstellt, ist zum Abschluß eines gültigen Lehrvertrages ein Pfleger zu bestellen, der der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes bedarf, da sonst lediglich ein vertragloses Lehrverhältnis herbeigeführt würde. Vgl. E. KG. in Gew. Arch. 05/36; E. OLG. Breslau in Gew. Arch. 10/160.

Wird der Lehrvertrag von einem Dritten im eigenen Namen für den Lehrling abgeschlossen, so verpflichtet sich der Betreffende zur Zahlung eines etwaigen Lehrgeldes und dahin zu wirken, daß der Lehrling die Stelle antritt und seine Pflichten ordnungsmäßig erfüllt. Er haftet nach der herrschenden Lehre [14]) weiterhin für alle Schäden, die dem Lehrherrn aus etwaiger Verletzung der Vertragspflichten seitens des Lehrlings entstehen [15]). Ist der Dritte nicht mit der Person des gesetzlichen Vertreters identisch, so hängt die Gültigkeit dieses Vertrages von der nachträglichen Genehmigung des letzteren ab. Sie ist als erteilt anzusehen, wenn der gesetzliche Vertreter von dem Lehrvertrag Kenntnis erhält und nicht unverzüglich Schritte zur Auflösung oder Aenderung des Lehrverhältnisses unternimmt.

2. Gehorsamspflicht.

Der Eigenart des Lehrvertrages entsprechend ist die Gehorsamspflicht in weit stärkerem Maße betont, als dies bei den sonstigen Arbeitnehmern der Fall ist. Nach § 127 a Abs. 1 Gew-O. ist für gewerbliche Lehrlinge ausdrücklich vorgeschrieben, daß sie „der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen und dem Lehrherrn sowie demjenigen, welcher an Stelle des Lehrherrn die Ausbildung zu leiten hat, zur Folgsamkeit und Treue, zu Fleiß und anständigem Betragen verpflichtet sind". Der Lehrherr darf indeß das ihm nach vorstehender Bestimmung zustehende Züchtigungsrecht nicht mißbrauchen. Deswegen sind gemäß § 127 a, Abs. 2 Gew.-O. „übermäßige und unanständige Züchtigungen sowie jede die Gesundheit des Lehrlings gefährdende Behandlung verboten". Eine Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmung macht den Lehrherrn strafbar [16]) und berechtigt den Lehrling zur fristlosen Kündigung gemäß § 127 b, Abs. 3, Ziff. 2 Gew.-O.[17]).

Ein Züchtigungsrecht kann allerdings nur dem Lehrherrn zugebilligt werden. Keine Berechtigung hierzu hat derjenige, der mit der Anleitung des Lehrlings gemäß § 127, Abs. 1 Gew.-O. ausdrücklich betraut ist. Wenn indeß nach den Umständen anzunehmen ist, daß der gesetzliche Vertreter des Lehrlings damit einverstanden ist, daß das Recht der väterlichen Zucht an Stelle des Lehrherrn von einem Vertreter desselben ausgeübt wird, so hat es dabei sein Bewenden. Es kann also in diesem Falle eine mäßige Züchtigung nicht den strafrechtlichen Begriff der Körperverletzung nach § 223 StGB. erfüllen [18]). Das

---

[14]) Vgl. E. OLG. Braunschweig v. 20. 1. 03, Gew.-Arch. 4/323. Abw. E. K. G. 7. 10. 19. Gew. Arch. 19, 368.

[14]) Vgl. Staub § 76 Anm. 14.

[15]) Abweichend hiervon Hueck-Nipperdey S. 348.

[16]) § 148 Abs. 1 Ziff. 9 Gew.-O.

[17]) Anderweitige Bestrafungen der Lehrlinge (z. B. Geldstrafen) in arbeitsordnungspflichtigen Betrieben einseitig durch den Lehrherrn sind unzulässig und daher unwirksam, auch wenn sie im Lehrvertrag vereinbart sind. Vgl. E. GG. Berlin v. 24. 3. 1927 in „Schlichtungswesen" 9/195.

Züchtigungsrecht des Lehrherrn ist auch dann anzunehmen, wenn der Lehrling nicht in den Hausverband des Lehrherrn aufgenommen ist, so z. B. weiterhin bei seinen Eltern Wohnung und Verpflegung hat [19]). Auf Grund seines Erziehungsrechtes kann der Lehrherr, soweit es zur Erreichung des Zweckes des Lehrverhältnisses notwendig erscheint, den Lehrling trotz des Art. 159 RV. zum Beitritt zu einem Verein anhalten oder seinen Austritt aus einem solchen verlangen [20]).

Hinsichtlich der Verpflichtung zur Leistung häuslicher Dienste schränkt das Gesetz in seiner heutigen Fassung die Heranziehung von Lehrlingen wesentlich ein. Es verbietet, alle diejenigen Lehrlinge zu solchen Diensten heranzuziehen, die weder Wohnung und Verpflegung, noch das eine oder andere von dem Lehrherrn erhalten. Aber auch die in den Hausverband des Lehrherrn aufgenommenen Lehrlinge dürfen nur insoweit mit solchen Arbeiten beschäftigt Festtagen nicht genommen werden. Endlich muß die Arbeit auch nach den werden, als dadurch eine geordnete Ausbildeung nicht unmöglich gemacht wird. Gleichzeitig darf dadurch auch die Möglichkeit des Kirchganges an Sonn- und körperlichen Kräften angemessen sein.

Nach § 1 des Jugendwohlfahrtsgesetzes [21]) bleiben grundsätzlich das Recht und die Pflicht zur Erziehung des elterlichen Gewalthabers durch das Jugendwohlfahrtsgesetz unberührt. Es ist also ausschließlich Sache des gesetzlichen Vertreters, gegen den Lehrherrn bei einer Ueberschreitung der Zuchtgewalt vorzugehen. Insoweit jedoch der Anspruch des Kindes auf Erziehung von dem elterlichen Gewalthaber nicht erfüllt wird, tritt unbeschadet der Mitarbeit freiwilliger Tätigkeit öffentliche Jugendhilfe ein (§ 1 Abs. 3 dieses Gesetzes). Gleichzeitig hat aber das Jugendwohlfahrtsgesetz für das Jugendamt ein ständiges Mitwirkungsrecht bei der Beaufsichtigung und Erziehung jugendlicher Personen durch § 4 Ziff. 6 festgesetzt, eine Rahmenbestimmung, die von den Ländern des näheren geregelt werden kann.

3. Lehrgeld.

Eine Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung [22]) an den Lehrherrn besteht nur bei ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung. Sie ist jedoch nicht als Arbeitslohn des Lehrherrn anzusehen und daher den Vorschriften der §§ 244 ff., 270, 288, 291, 301 B. G. B. unterworfen. Ist eine Vergütung vereinbart, so steht sie dem Lehrherrn auch dann zu, wenn der Lehrling die Lehre unbefugt verläßt, da er hinsichtlich der Leistung des Lehrherrn in Annahmeverzug im Sinne des § 614 B. G. B. gerät.

Bei der Beurteilung der Frage, wem die Verpflichtung auferlegt ist, ist der Abschluß des Vertrages von entscheidender Bedeutung. Wird der Lehr-

[19]) Vgl. E. pr. OVG. v. 19. 5. 13, Gew. Arch. 1 E. Bd. 333.
[20]) Vgl. E. Gew.-Arch. 19/532.
[21]) Vom 9. Juli 1922 (RGBl. S. 633).
[22]) Lehrgeld.

vertrag im Namen des Minderjährigen, aber von seinem Vormund abgeschlossen, so gilt grundsätzlich die Vermutung, daß das etwaige Lehrgeld aus dem Vermögen des Mündels bezahlt wird [23]). Schließt aber der Vater bzw. die Mutter den Vertrag ab, so ist im Zweifel anzunehmen, daß letztere die Zahlung des Lehrgeldes übernehmen [24]).

4. Fürsorgepflicht.

Die Pflicht des Lehrherrn zur Fürsorge für die Person des Lehrlings ist sowohl gesetzlicher als auch vertraglicher Natur. Vertraglich deswegen, weil das Lehrverhältnis grundsätzlich einen Lehrvertrag voraussetzt. Ihre gesetzliche Natur ergibt sich aus den §§ 127, 127 a Gew.-O.; 76 HGB. Nach diesen Bestimmungen ist der Lehrherr verpflichtet, für das geistige, sittliche und körperliche Wohl des Lehrlings zu sorgen und insbesondere — was durch die Bestimmungen der §§ 76, Abs. 2 HGB.; 127, Abs. 1 und 2 Gew.-O. für gewerbliche und teilweise auch für kaufmännische Lehrlinge ausdrücklich vorgeschrieben ist [25]) — den Lehrling zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anzuhalten und vor Ausschweifungen zu bewahren, sowie ihn gegen Mißhandlungen durch Arbeits- und Hausgenossen zu schützen und dafür Sorge zu tragen, daß dem Lehrling keine Arbeiten übertragen werden, die seinen körperlichen Kräften nicht entsprechen. Darüber hinaus hat er ihn gemäß §§ 127 Abs. 1 und 2, 139 i, Abs. 2 Gew.-O., 76 Abs. 3 und 4 HGB., die zum Besuche des Gottesdienstes an Sonn- und Festtagen erforderliche Zeit zu gewähren und ihn zum Besuch der Fortbildungsschule anzuhalten bzw. den Schulbesuch zu überwachen [26]) [27]).

Ein Vergleich mit den allgemeinen Vorschriften, welche die Fürsorgepflicht gegenüber jugendlichen Arbeitnehmern betreffen [28]) zeigt eine nicht unwesentliche Erweiterung dieser Verpflichtung, die eine weitere Steigerung dadurch erfährt, daß sie sowohl innerhalb wie außerhalb des Betriebes besteht. Ganz besonders gilt dies hinsichtlich der Vorschrift über die sittliche Erziehung des Lehrlings. Hiernach ist der Lehrherr verpflichtet, sich um das Verhalten des Lehrlings auch außerhalb des Betriebes zu kümmern. Seine Aufgabe besteht somit mit Rücksicht hierauf nicht nur in der Unterweisung, sondern auch in der Erziehung. Letzteres muß naturgemäß umso mehr in den Vordergrund treten, wenn der Lehrling in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist. Gleichwohl besteht die Haftung des Lehrherrn bei einer Verletzung der ihm obliegenden Aufsichtspflicht in beiden Fällen im gleichen Maße. Er haftet

[23]) Vgl. hierüber auch die Ausführungen in § 5, 1 oben.
[24]) ROHG. 2/135; 9/239; 13/106; 14/18.
[25]) Was aber auch für die anderen Lehrlinge gelten muß.
[26]) Ein bloßer, die Lehrlinge auf ihre Pflicht zum Schulbesuch hinweisender Anschlag genügt nicht. Doch kann sich der Lehrherr bei der Erfüllung dieser Pflicht einer Hilfsperson bedienen. Vgl. E. OLG. Kiel in NZfA. 1926/244.
[27]) Die Verletzung dieser Pflichten machen den Lehrherrn nach §§ 148, Ziff. 9, 150 Ziff. 4 Gew.-O.; 82 Abs. 1 HGB. strafbar.
[28]) Vgl. § 3, 3 oben.

grundsätzlich für jeden Schaden, den der Lehrling einem Dritten zufügt, gleichgültig ob der Lehrling Mitglied der häuslichen Gemeinschaft ist oder nicht. Bleibt den Bemühungen des Lehrherrn in dieser Hinsicht ein Erfolg versagt, d. h. erscheint der Lehrling unverbesserlich, so ist eine Erweiterung der Fürsorgepflicht zur Pflicht der Berichterstattung an den Vater bzw. Vormund im eigenen Interesse des Lehrherrn als gegeben zu betrachten [29]).

Der Schutz gegen Mißhandlungen und Ueberanstrengungen gründet sich auf die einschlägigen Bestimmungen des § 127, Abs. 1 Gew.-O., die ihrerseits wieder auf der Novelle von 1897 [30]) beruhen. Der Lehrherr ist hieraus verpflichtet, den Lehrling bei gefährlichen Arbeiten vor unnötiger Gefährdung zu schützen [31]) und insbesondere auf die Gesundheitsverhältnisse des Lehrlings Rücksicht zu nehmen [32]). Eine Zuwiderhandlung begründet in diesem Falle, abgesehen von den sonstigen in § 148 Ziff. 9 Gew.-O. enthaltenen Folgen der Nichterfüllung der gesetzlichen Pflichten des Lehrherrn, eine zivilrechtliche Haftung des letztgenannten [33]).

Für die Frage, ob der Lehrherr den Jugendlichen zum Kirchgang anhalten kann, gilt folgendes: Nach Art. 120 RV. in Verbindung mit § 1 des Gesetzes über die religiöse Kindererziehung vom 15. 7. 1921 sind für die religiöse Erziehung allein die Eltern maßgebend. Aus diesen Bestimmungen ergibt sich die Folge, daß der Lehrherr keinerlei Zwang gegenüber seinem Lehrling in religiösen Angelegenheiten ausüben kann.

5. Beendigung des Lehrverhältnisses.

a) Kündigung.

Dem Charakter des Lehrverhältnisses entsprechend ist eine vorzeitige Auflösung desselben lediglich im Wege der außerordentlichen Kündigung möglich. Die Kündigungsgründe, die zu dieser sofortigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigen, sind für gewerbliche Lehrlinge in § 127 b, Abs. 2 und 3 Gew.-O. erschöpfend aufgezählt [34]), während für kaufmännische Lehrlinge gemäß §§ 77, Abs. 3, 70 HGB. das Vorliegen eines wichtigen Grundes genügt [35]) [36]).

[29]) So auch Seuff. 30/Nr. 75.

[30]) Vgl. Landmann-Rohmer § 127 Anm. 7.

[31]) E. des Bayerischen Oberst. LG. v. 27. 1. 96.

[32]) Entscheidung GG. v. 19. 1. 16, Gew. Arch. 18/104.

[33]) Die Fürsorgepflicht des Lehrherrn im Falle einer Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft desselben gleicht der des Arbeitgebers gegenüber jugendlichen Arbeitnehmern. Es sei daher auf die Ausführungen in § 3, 3 oben verwiesen.

[34]) Sonst noch §§ 124, Abs. 1, Ziff. 3—5, 126, 126 a, Gew.-O.

[35]) Auch Tod des Lehrherrn, sofern die Aufhebung binnen 4 Wochen geltend gemacht wird (§ 77, Abs. 4 HGB.).

[36]) Die Zugehörigkeit eines Lehrlings zu einer Berufsorganisation berechtigt nicht zur Auflösung des Lehrverhältnisses. Vgl. E. LG. Flensburg v. 11. 2. 1924 in „Schlichtungswesen" 1924/100; E. LG. Bautzen v. 23. 4. 1923 in „Schlichtungswesen" 1924/39.

Die Ausübung des Kündigungsrechtes steht grundsätzlich nur dem jeweiligen elterlichen Gewalthaber zu. An dieser Tatsache ändert auch der Inhalt des § 113 B. G. B. nichts, da diese Bestimmung, wie bereits oben ausgeführt [37]), hierauf keine Anwendung finden kann. Erfolgt die Kündigung trotzdem durch den Lehrling, also ohne schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters, so gelten die Bestimmungen des § 111 B. G. B.[38]).

b) Rücktritt.

Ein weiteres Kündigungsrecht ist unter den Voraussetzungen der §§ 127 b, Abs. 1, 127 e Abs. 1 Gew.-O.; 77 Abs. 2, 78 Abs. 1 HGB. insoweit gegeben, als nach diesen Bestimmungen das Lehrverhältnis, sofern eine längere Zeit nicht vereinbart ist, während der ersten 4 Wochen [39]) nach Beginn der Lehrzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist durch einseitigen Rücktritt aufgelöst werden kann [40]) [41]). Das Lehrverhältnis gilt auf Grund gleicher Vorschriften nach Ablauf von 4 Wochen als aufgelöst [42]), wenn von dem gesetzlichen Vertreter für den Lehrling dem Lehrherrn die schriftliche Erklärung abgegeben wird, daß der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder anderem Beruf übergehen werde [43]) [44]) [45]). Im letzteren Falle darf der Lehrling binnen 9 Monaten nach der Auflösung des Lehrverhältnisses in demselben Gewerbe von einem anderen Arbeitgeber ohne Zustimmung des früheren Lehrherrn nicht beschäftigt werden [46]). Eine Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmungen ist gemäß § 148 Ziff. 10 Abs. 1 Gew.-O. strafbar und darüber hinaus der kaufmännische Lehrling dem Lehrherrn zum Ersatz des diesem durch die Beendigung des Lehrverhältnisses entstandenen Schadens verpflichtet [47]) [48]).

---

[37]) Vgl. hierzu § 5, 1 oben, insbesondere Anm. 8.

[38]) Vgl. hierüber § 3,6 oben.

[39]) Bei kaufmännischen Lehrverhältnissen 1 Monat.

[40]) §§ 127 b, Abs. 1 Gew.-O., 77 Abs. 2 HGB.

[41]) Die Probezeit ist für kaufmännische und gewerbliche Lehrlinge zwingend vorgeschrieben und kann daher nicht durch Parteivereinbarung ausgeschlossen werden. Sie muß mindestens 4 Wochen (für kaufm. Lehrlinge 1 Monat), höchstens aber 3 Monate betragen; eine Verabredung einer über dieses Höchstmaß hinausgehenden Probezeit ist nichtig.

[42]) Sofern der Lehrherr von der ihm zustehenden Befugnis, den Lehrling vor Ablauf dieser Frist zu entlassen, keinen Gebrauch macht.

[43]) §§ 127 e Abs. 1 Gew.-O., 78 Abs. 1 HGB.

[44]) Den Grund hat der Lehrherr in dem Arbeitsbuch des Minderjährigen zu vermerken (§ 127 e Abs. 1, Satz 2 Gew.-O.).

[45]) Infolge des zwingenden Charakters dieser Bestimmung kann das Rücktrittsrecht durch Parteivereinbarung weder eingeschränkt noch ausgeschlossen werden.

[46]) § 127 Abs. 2 Gew.-O.

[47]) § 78 Abs. 2 Satz 1 HGB.

[48]) Mit ihm haftet als Gesamtschuldner der neue Lehrherr, sofern er von dem Sachverhalt Kenntnis hatte (§ 78 Abs. 2 Satz 2 HGB.).

Sofern die fristlose Kündigung durch ein vertragswidriges Verhalten des andern Teils veranlaßt ist, ist dieser zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der durch die Aufhebung des Lehrverhältnisses entstanden ist [49]). Dieser Anspruch kann nur geltend gemacht werden, wenn der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen ist [50]) [51]).

Der Anspruch erlischt jedoch auf Grund des § 127 f Absatz 2 Gew.-O., wenn er nicht innerhalb 4 Wochen nach Auflösung des Lehrverhältnisses im Wege der Klage oder Einrede geltend gemacht ist. Zur Geltendmachung irgendwelcher auf Grund vorgenannter Bestimmungen bestehenden Ansprüche ist der Lehrling nur mit spezieller Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters für den einzelnen Fall berechtigt. Hinsichtlich der Befriedigung der auf Grund gleicher Bestimmungen bestehenden Ansprüche gegen den Lehrling ist die Frage des Vertragsabschlusses unter gleichzeitiger Berücksichtigung der §§ 827, 828 B. G. B. von entscheidender Bedeutung. Ist der Schaden im Rahmen des Vertrages entstanden und der Vertrag vom Vater abgeschlossen worden, dann muß letzterer auch dafür einstehen. In allen anderen Fällen haftet der Lehrling selbst.

Ist von dem Lehrherrn das Lehrverhältnis aufgelöst worden, weil der Lehrling die Lehre unbefugt verlassen hat, so ist die von dem Lehrherrn beanspruchte Entschädigung, wenn nicht in dem Lehrvertrag ein geringerer Betrag ausbedungen ist, auf einen Betrag festzusetzen, „welcher für jeden auf den Tag des Vertragsbruches folgenden Tag der Lehrzeit, höchstens aber für 6 Monate bis auf die Hälfte des in dem Gewerbe des Lehrherrn den Gesellen oder den Gehilfen ortsüblich gezahlten Lohnes sich belaufen darf" [52]). Für die Zahlung dieser Entschädigung sind gemäß § 127 g, Abs. 2 Satz 1 Gew.-O. als Selbstschuldner mitverhaftet der Vater des Lehrlings, sofern ihm die Sorge für die Person des Lehrlings obliegt, sowie derjenige Arbeitgeber, welcher den Lehrling zum Verlassen der Lehre verleitet oder in Arbeit genommen hat, obwohl er wußte, daß der Lehrling zur Fortsetzung eines Lehrverhältnisses noch verpflichtet war [53]).

c) Folgen der Beendigung.

Bei Beendigung des Lehrverhältnisses ist dem Lehrherrn in Ansehung der §§ 127 c Gew.-O., 80 HGB. die weitere Verpflichtung auferlegt, dem Lehrling

---

[49]) §§ 77, Abs. 3, 70 HGB.

[50]) §§ 79 HGB., 127 f, Abs. 1 Gew.-O.

[51]) In den Fällen des § 127 b, Abs. 1 und 4 Gew.-O. kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn dies im Lehrvertrag unter Festsetzung der Art und Höhe der Entschädigung vereinbart ist (§ 127 f Abs. 1 Satz 2 Gew.-O.).

[52]) § 127 g Abs. 1 Gew.-O.

[53]) Hat der Entschädigungsberechtigte erst nach Auflösung des Lehrverhältnisses von der Person des Arbeitgebers, welche den Lehrling verleitet oder in Arbeit genommen hat, Kenntnis erhalten, so erlischt gegen diesen der Entschädigungsanspruch erst, wenn er nicht innerhalb 4 Wochen nach erhaltener Kenntnis geltend gemacht ist (§ 127 g, Abs. 2, Satz 2 Gew.-O.).

unter Angabe des Gewerbes, in welchem der Lehrling unterwiesen worden i über die Dauer der Lehrzeit und die während derselben erworbenen Kenn nisse und Fertigkeiten, sowie über sein Betragen ein Zeugnis auszustellen, d von der Gemeindebehörde kosten- und stempelfrei zu beglaubigen ist[54]). Na allgemeiner Auffassung kann das Zeugnis dem Lehrling persönlich ausgehändi werden. Aber auch hier kann der gesetzliche Vertreter infolge der ihm zu stehenden gesetzlichen Vertretungsbefugnis die Herausgabe des Zeugnisses a den Lehrling verbieten.

Die Ausbedingung eines Wettbewerbsverbotes seitens des Lehrherrn fü den Lehrling ist, da eine diesbezügliche Abrede allgemein für jugendliche Arbeitnehmer kraft den Bestimmungen der §§ 74 a Abs. 2, Satz 2 HGB., 133 f Abs. 2 Gew.-O. unzulässig und nichtig ist[55]), aus diesem Grunde gleichfall nichtig. Für Handlungslehrlinge ergibt sich dies noch besonders aus § 76, 1 HGB

Darüber hinaus ist er weiterhin verpflichtet, den Lehrling zur Ablegung der Gesellenprüfung anzuhalten bzw. ihm Gelegenheit zu geben, sich nach Ablauf der Lehrzeit derselben zu unterziehen[56]). Damit legt jedoch das Gesetz noch keineswegs dem Lehrling eine formelle Verpflichtung zur Ablegung diese Prüfung auf. Es handelt sich dabei nur um eine Sollvorschrift. Dieser Auffassun entspricht auch der Wortlaut des § 131, Abs. 1 Gew.-O., der lautet: „De Lehrling s o l l sich der Gesellenprüfung unterziehen. Die Innung und der Leh herr s o l l e n ihn dazu anhalten". Jedoch sind, wie aus §§ 129, Abs. 1, 13 Abs. 3 Gew.-O. hervorgeht, an das Nichtbestehen der Gesellenprüfung erhebliche Rechtsnachteile geknüpft, so daß man mit Rücksicht hierauf wohl von einem gewissen Zwang sprechen kann. Nur der elterliche Gewaltherr kann einen gewissen absoluten Zwang, der auf seiner elterlichen Gewalt aufgebaut ist, gegen den Lehrling zur Ablegung der Gesellenprüfung anwenden. Das Wesen der Gesellenprüfung ergibt sich aus § 131 b Gew.-O. Nach dem Wortlaut dieses Gesetzes soll die Prüfung insbesondere den Nachweis erbringen, daß der Lehrling die in seinem Gewerbe gebräuchlichen Handgriffe und Fertigkeiten mit genügender Sicherheit ausübt und sowohl über den Wert, die Beschaffung, Aufbewahrung und Behandlung der zu verarbeitenden Rohmaterialien, als auch über die Kennzeichen ihrer guten oder schlechten Beschaffenheit unterrichtet ist[57]) [58]).

---

[54]) An Stelle der Zeugnisse treten für gewerbliche Lehrlinge, sofern Innungen oder andere Vertretungen der Gewerbetreibenden bestehen, gemäß § 127 c Abs. 2 Gew.-O. die von diesen ausgestellten Lehrbriefe.

[55]) Vgl. § 3,6 oben.

[56]) §§ 131 Abs. 1, 131 c Abs. 1 Gew.-O.

[57]) § 131 b Abs. 1 Gew.-O.

[58]) Ueber die Rückgabe des Arbeitsbuches bei der Beendigung des Lehrverhältnisses siehe § 9,2 b unten.

II. TEIL

Die Rechtsstellung des jugendlichen Arbeitnehmers im Arbeitsschutzrecht.

§ 6. Die gesetzlichen Grundlagen des Jugendschutzes und dessen Geltungsbereich.

Der jugendliche Arbeitnehmer bedarf infolge seiner geringeren Kraft und Widerstandsfähigkeit, wie auch nicht zuletzt wegen seiner regelmäßig geringeren Vorsicht und Erfahrung im Vergleich zu den erwachsenen männlichen Arbeitnehmern einer besonderen Fürsorge, die als erhöhter Arbeitsschutz in den §§ 135—139 a Gew.-O., den Bestimmungen des Gesetzes betreffend Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben vom 30. 3. 1903 [1]) und des Gesetzes über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16. 7. 1927 [2]), sowie einigen weiteren ergänzenden Bestimmungen [3]) ihre gesetzliche Regelung vornehmlich erfahren hat. Nach Kaskel [4]) besteht dieser erhöhte Schutz rechtlich „in der öffentlich-rechtlichen, durch Zwang und Strafe gesicherten Verpflichtung der Arbeitgeber, bei Beschäftigungen von Jugendlichen besonderen Anforderungen hinsichtlich der Betriebsgefährlichkeit, Arbeitszeit und Vertragsbedingungen zu entsprechen bzw. eine Beschäftigung zu anderen als den hierüber gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen zu unterlassen". Die Gesamtheit dieser Rechtsnormen über Voraussetzung, Inhalt und Durchführung vorgenannter Verpflichtung bildet das Recht des erhöhten Schutzes.

Dieses Recht besteht indeß, der unterschiedlichen Schutzbedürftigkeit der Jugendlichen verschiedenen Alters Rechnung tragend, nicht für alle jugendlichen Arbeitnehmer in gleichem Umfange, sondern ist nach dem jeweiligen Alter ver-

[1]) Ergänzt durch Gesetz vom 31. 7. 1925 (RGBl. I, S. 162).
[2]) Abgeändert durch Gesetz vom 29. 10. 1927 (RGBl. I, S. 325).
[3]) So die Arbeitszeitverordnungen, das Gesetz, betreffend den Schutz der weiblichen Angestellten in Gast- und Schankwirtschaften vom 17. 12. 1919, die Seemannsordnung, das ABG.
[4]) Siehe Kaskel S. 238.

schieden abgestuft[5]) und unterscheidet sich von den Vorschriften des allge meinen Arbeitnehmerschutzes lediglich durch das größere Maß des Schutzes[6]

Weibliche Jugendliche unterstehen nicht nur den Schutzvorschriften fü jugendliche Arbeitnehmer, sondern auch denen für Frauen. Für sie gelten jeweil die den stärkeren Schutz enthaltenden Bestimmungen.

Eine Einschränkung seines Geltungsbereiches in persönlicher Hinsicht is durch die Bestimmungen der §§ 133 g, 154 Abs. 1, Ziff. 2 Gew.-O. insoweit erfolgt, als in Ansehung dieser Bestimmungen die hauptsächlichsten Schutzvorschriften[7]) nur auf gewerbliche Arbeitnehmer[8]) beschränkt bleiben. Somit sind nicht nur die kaufmännischen Angestellten, die ja gemäß § 154 Abs. 1 Ziff. 2 Gew.-O. dem gesamten Arbeitnehmerschutz in der Hauptsache nicht unterstehen, sondern auch die technischen Angestellten, die sonst regelmäßig diesen Schutzvorschriften unterstellt sind, von dem erhöhten Schutz ausgenommen[9]).

In sachlicher Hinsicht bleibt dagegen der Sonderschutz bzw. dessen einzelne Bestimmungen auf verschiedene Betriebe, die sich hinsichtlich ihrer Art und Umfanges von einander unterscheiden, beschränkt. So gelten gemäß § 134 Gew.-O. die Vorschriften der §§ 135—139 a Gew.-O. grundsätzlich nur für gewerbliche Betriebe, d. h. die den Regeln der Gewerbeordnung unterstehen den Fabriken und Handwerksbetriebe, in denen in der Regel mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden[10]).

Dieser grundsätzliche Geltungsbereich hat indeß durch die Bestimmunge des § 154 Gew.-O. eine gewisse Einschränkung bzw. Ausdehnung erfahren. Nac Abs. 1 Ziff. 3 und 4 des letztgenannten Paragraphen finden einerseits dies Bestimmungen auf Arbeitnehmer in Apotheken und auf diejenigen Arbeitnehmer in Handelsgeschäften, welche nicht in einem zu dem Handelsgeschäft gehörigen Betriebe mit der Herstellung oder Bearbeitung von Waren beschäftig sind, auf Heilanstalten und Genesungsheime, auf Musikvorführungen, Schau stellungen, theatralische Vorstellungen oder sonstige Lustbarkeiten, ferner au Gärtnereien, auf das Gast- und Schankwirtschafts- sowie Verkehrsgewerbe kein Anwendung. Andererseits sind sie jedoch gemäß § 154 Abs. 2—5 Gew.-O. au bestimmte Betriebe auch dann entsprechend anzuwenden, wenn die Zahl de

---

[5]) Vgl. hierüber die Ausführung im § 2 oben.

[6]) Er zerfällt daher gleich diesem in Betriebs-, Arbeitszeit- und Vertragsschutz, dem aber hier noch ein besonderer Fortbildungsschutz angegliedert ist.

[7]) Das sind die §§ 135—139 a Gew.-O.

[8]) Inkl. Lehrlinge.

[9]) Für technische Angestellte gelten aus dem Bereich des erhöhten Schutzes der Gewerbeordnung lediglich die Bestimmungen des erhöhten Betriebsschutzes des § 120 c Gew.-O. und einzelne Bestimmungen des erhöhten Vertragsschutzes (Arbeitsbücher, Fortbildungsschutz und Lehrlingsschutz).

[10]) Dies gilt auch gemäß § 134 i Abs. 2 Gew.-O. für Betriebe, in denen regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres ein vermehrtes Arbeitsbedürfnis eintritt, schon dann, wenn zu diesen Zeiten mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

in diesen beschäftigten Arbeitnehmer in der Regel weniger als 10 [11]) bzw. mindestens 5 [12]) beträgt [13]).

Die sonstigen Schutzvorschriften der Gewerbeordnung [14]) sowie die Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung gelten jedoch im Gegensatz hierzu für alle gewerblichen Betriebe, soweit sie der Gewerbeordnung unterstehen, ohne Rücksicht auf die darin beschäftigte Zahl der Arbeitnehmer. Das Gleiche gilt in Ansehung des KArbG. gemäß § 1 des Gesetzes, das in sachlicher Hinsicht ebenfalls nur für vorgenannte Betriebe gilt [15]), während dem Mutterschutzgesetz alle Betriebe unterstellt sind, die krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen.

§ 7. Der Sonderbetriebsschutz.

I. Der Sonderbetriebsschutz im Allgemeinen.

1. Begriff und Wesen.

Der Sonderbetriebsschutz begründet für den Arbeitgeber „die öffentlichrechtliche Verpflichtung, bei Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer die Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit, die sich aus der Beschäftigung ergeben, auf ein solches Mindestmaß herabzusetzen, wie es der besonderen Eigenart dieser Arbeitnehmer entspricht bzw. eine für sie gefährliche Beschäftigung zu unterlassen“ [16]). Eine erfolgreiche Durchführung dieses Betriebsschutzes bedingt zunächst die Fernhaltung Jugendlicher von solchen Arbeiten, denen sie körperlich oder geistig nicht gewachsen sind, sowie eine erhöhte Sicherung der Betriebe, in denen jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt sind, gegen Betriebsgefahren. Seinen Bestimmungen unterstehen die Jugendlichen bis zum 18. Lebens-

[11]) So in Hüttenwerken, Zimmerplätzen und anderen Bauhöfen, Werften, sowie Werkstätten der Tabakindustrie (Abs. 2); ferner auch in Motorbetrieben, d. h. Werkstätten, in denen durch elementare Kraft (Dampf, Wind, Wasser, Gas, Luft, Elektrizität usw.) bewegte Triebwerke nicht nur vorübergehend zur Anwendung kommen. Bei letzteren kann indeß die Reichsregierung weitgehende Ausnahmen zulassen (§ 154 Abs. 3 Gew.-O.).

[12]) So in Ziegeleien, über Tag betriebene Brüche und Gruben (§ 154 Abs. 2 Gew.-O.

[13]) Eine weitere Ausdehnungsmöglichkeit des Geltungsbereiches bietet Abs. 4 des vorgenannten Paragraphen, nach dessen Bestimmung die Vorschriften der §§ 135—139 b Gew.-O. kraft VOen der Reichsregierung auch auf andere Werkstätten und Bauten ganz oder teilweise ohne Rücksicht auf die Zahl der darin bzw. daran beschäftigten Arbeitnehmer ausgedehnt werden können, z. B. durch die VO. vom 31. 5. 1897, abgeändert durch die VO. v. 17. 2. 1904 für die Werkstätten der Kleider- und Konfektionsbranche.

[14]) Das sind namentlich die Sondervorschriften über den Vertrags- und Fortbildungsschutz (§§ 106 ff., 120, 120 c Gew.-O. usw.).

[15]) Unerheblich ist hierbei, ob die Beschäftigung auf Grund eines gewerblichen Arbeitsvertrages oder ohne einen solchen erfolgt.

[16]) Definition Kaskel S. 243.

jahr, ihrem verschiedenen Alter entsprechend, in jeweils verschiedenem Maße, während mit dessen Vollendung jeder erhöhte Betriebsschutz erlischt und daher ein besonderer Betriebsschutz für minderjährige Arbeitnehmer nicht besteht.

2. Sonderbetriebsschutz für Kinder.

Für Kinder gilt in Ansehung des § 135 Abs. 1 Gew.-O. ein absolutes Beschäftigungsverbot insoweit, als nach dieser Bestimmung eine Beschäftigung von Kindern unter 13 Jahren, sowie volksschulpflichtigen Kindern [17]) in gewerblichen Betrieben, in denen in der Regel mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden und den diesen gleichgestellten Betrieben grundsätzlich verboten ist. Dieses absolute Beschäftigungsverbot der Gewerbeordnung erfährt indeß durch die Bestimmung des KArbG. eine Einschränkung dahingehend, daß bei Arbeiten, die den Regeln dieses Gesetzes unterstehen, eine Beschäftigung von Kindern bis zu einem bestimmten Mindestalter völlig untersagt, darüber hinaus aber unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist.

Für eigene Kinder beträgt dieses Mindestalter 10 Jahre. Unter diesem Alter ist eine Beschäftigung überhaupt verboten. Ueber dieses Alter hinaus ist weiterhin eine Beschäftigung eigener Kinder in bestimmten gefährlichen Betrieben [18]) völlig verboten, in anderen dagegen, vor allem in der Heimarbeit, im Handels- und im Verkehrsgewerbe, grundsätzlich gestattet, wenn auch zeitlich beschränkt.

Für fremde Kinder ist das Mindestalter auf 12 Jahre erhöht. Außerdem bleibt das Beschäftigungsverbot für solche Kinder über 12 Jahre gleichfalls auf

---

[17]) Bei letzteren kommt es auf das Alter nicht an. Vgl. RG. 105/336.

[18]) So bei Bauten aller Art, in Betrieben derjenigen Ziegeleien und über Tage betriebenen Brüche und Gruben, auf welche die Bestimmungen der §§ 134 bis 139 b Gew.-O. keine Anwendung finden, und der in den als Anlagen dem KArbG. beigefügten Verzeichnis (RGBl. 1903/113) — eine Aenderung desselben kann die Reichsregierung selbständig vornehmen, muß sie aber im RGBl. veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorlegen — aufgeführten Werkstätten, sowie beim Steinklopfen, im Schornsteinfegergewerbe, in dem mit dem Speditionsgeschäfte verbundenen Fuhrwerksbetriebe, beim Mischen und Mahlen von Farben, beim Arbeiten in Kellereien (§ 4 KArbG.), sowie in Werkstätten, in welchen durch elementare Kraft (Dampf u. ind. Wasser, Gas, Luft, Elektrizität usw.) bewegte Triebwerke nicht bloß vorübergehend zur Verwendung kommen (§ 12 KArbG.). Die Reichsregierung kann jedoch gemäß § 14 KArbG. für einzelne Arten der in § 12 KArbG. bezeichneten Werkstätten mit Motorbetrieb die Beschäftigung eigener Kinder nach Maßgabe der Bestimmungen, des § 13 Abs. 1 KArbG. unter der Bedingung gestatten, daß die Kinder nicht an den durch die Triebkraft bewegten Maschinen beschäftigt werden dürfen. Weiterhin dürfen eigene Kinder unter 12 Jahren gemäß § 13 Abs. 2 KArbG. in der Wohnung oder Werkstätte einer Person, zu der sie in keinem der in § 3 Abs. 1 KArbG. bezeichneten Verhältnisse stehen, nicht beschäftigt werden. Das Gleiche gilt in Ansehung des § 17 KArbG. nach dessen Bestimmung eigene Kinder unter 12 Jahren zum Austragen von Zeitungen, Milch und Backwaren für Dritte nicht herangezogen werden dürfen. Und endlich dürfen nach § 16

bestimmte gefährliche Betriebe beschränkt[19]). Des weiteren tritt hier zu diesen Beschränkungen zum Zwecke der Kontrolle gemäß §§ 10 Abs. 1, 11 Abs. 1 KArbG. die weitere Verpflichtung des Arbeitgebers hinzu, die Beschäftigung fremder Kinder vor deren Beginn der Ortspolizeibehörde schriftlich anzuzeigen und dieselben erst dann zu beschäftigen, wenn ihm eine Arbeitskarte eingehändigt ist.

Für eigene und fremde Kinder gilt fernerhin eine Besonderheit hinsichtlich der Mitwirkung bei öffentlichen theatralischen Vorstellungen und anderen öffentlichen Schaustellungen insoweit, als in diesen Fällen die Heranziehung solcher Kinder unter dem Mindestalter von 10 bzw. 12 Jahren von der unteren Verwaltungsbehörde gemäß §§ 6, 15 KarbG. nach Anhörung der Schulaufsichts-Verwaltungsbehörde gemäß §§ 6, 15 KArbG. nach Anhörung der Schulaufsichts-Kunst oder Wissenschaft obwaltet. Das Gleiche gilt in Ansehung der §§ 6 a 15 a KArbG. hinsichtlich der Beschäftigung von solchen Kindern bei öffentlichen und nicht öffentlichen Lichtspielaufnahmen, nach dessen Bestimmungen die untere Verwaltungsbehörde bei Kindern über 3 Jahre im Einzelfall Ausnahmen zulassen kann, „wenn weder durch den Gegenstand der Aufnahme, noch durch die Tätigkeit des Kindes oder die Verhältnisse, unter denen die Aufnahme stattfindet, Schädigungen des Kindes in sittlicher, geistiger oder gesundheitlicher Hinsicht oder eine Ueberreizung seiner Phantasie zu besorgen sind[20]) [21]).

3. Der Sonderbetriebsschutz für junge Leute.

Für die Gruppe der „jungen Leute" im Sinne der Gew.-O. bleibt der erhöhte Betriebsschutz lediglich auf solche Arbeitnehmer beschränkt, die in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern oder den diesen gleichgestellten Betrieben beschäftigt sind. Dieser Schutz beruht auf § 139 a Ab. 1 Ziff. 1 Gew.-O. und besteht darin, daß die Verwendung solcher jugendlicher Arbeitnehmer für ge-

---

KArbG. im Betriebe von Gast- und Schankwirtschaften eigene Kinder unter 12 Jahren überhaupt nicht, Mädchen unter 13 Jahren (sowie die noch volksschulpflichtigen) nicht bei der Bedienung von Gästen beschäftigt werden; Ausnahmen können von der unteren Verwaltungsbehörde nach Anhörung der Schulaufsichtsbehörde in Orten mit weniger als 20 000 Einwohner für Betriebe, in welchen in der Regel ausschließlich zur Familie des Arbeitgebers gehörige Personen beschäftigt werden, zugelassen werden.

[19]) Diese sind in § 4 KArbG. erschöpfend aufgezählt.

[20]) Vor der Erteilung dieser Erlaubnis soll jedoch die untere Verwaltungsbehörde das Jugendamt und, soweit es sich um schulpflichtige Kinder handelt, die Schulaufsichtsbehörde oder die von dieser bezeichneten Stelle anhören (§ 62 Abs. 2 Satz 2, KArbG.).

[21]) Bei Kindern bis zu 3 Jahren sind indeß Ausnahmen nur zulässig, wenn ein Interesse der Kunst oder Wissenschaft sie erforderlich macht und nachweislich besondere Vorkehrungen zum Schutze der Gesundheit und für sachkundige Pflege und Beaufsichtigung des Kindes getroffen sind (§ 6 a, Abs. 3 KArbG.).

wisse Gewerbezweige, „die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Sittlichkeit verbunden sind" entweder gänzlich untersagt oder von besonderen Bedingungen abhängig gemacht werden kann. Ein solcher Schutz besteht indeß nicht kraft dieser Bestimmung sondern nur insoweit, als die Reichsregierung denselben kraft ihrer Ermächtigung auf Grund des letztgenannten Paragraphen im Wege der Verordnung für bestimmte einzelne Gewerbe eingeführt hat [22]).

4. Der Sonderbetriebsschutz für jugendliche Arbeitnehmer bis zu 18 Jahren.

Für jugendliche Arbeitnehmer bis zu 18 Jahren bestimmt sich der Sonderbetriebsschutz vornehmlich nach der Vorschrift des § 120 c Gew.-O. Hiernach sind die gewerblichen Unternehmer, soweit deren Betriebe der Gew.-O. unterstehen und sie in diesen jugendliche Arbeitnehmer bis zu 18 Jahren beschäftigen, verpflichtet, bei der Einrichtung der Betriebsstätte und der Regelung des Betriebes „diejenigen besonderen Rücksichten auf Gesundheit und Sittlichkeit zu nehmen, die durch das Alter dieser Personen geboten sind". Die Auswirkung dieser Vorschriften bleibt indeß in Ansehung der §§ 120 d, 120 e Gew.-O. gleich denen des allgemeinen Betriebsschutzes, allgemeinen Verordnungen der Reichsregierung oder Einzelverfügungen der Polizeibehörde vorbehalten [23]) [24]).

---

[22]) Hierzu sind bereits ergangen:

1. Bekanntmachung betr. die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlicher Arbeitern in Walz- und Hammerwerken v. 20. 5. 1912 (RGBl. S. 311) wiederholt verlängert, zuletzt durch VO. v. 25. 3. 1929 (RGBl. I/S. 82).
2. Bekanntmachung, betr. die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Glashütten, Glasschleifereien und Glasbeizereien, sowie Sandbläsereien vom 9. 3. 1913 (RGBl. S. 129).
3. Bekanntmachung, betr. die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter auf Steinkohlenbergwerken vom 7. 3. 1913 (RGBl. S. 125).

[23]) Hierzu sind folgende Ausführungsbestimmungen, VOen und Bekanntmachungen erlassen, die Vorschriften über die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern enthalten:

1. Bekanntmachung betreffend die Einrichtung und den Betrieb der zur Anfertigung von Zigarren bestimmten Anlagen vom 17. 2. 1907 (RGBl. S. 34) § 7.
2. Bekanntmachung betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Alkali-Chromaten vom 16. 5. 1907 (RGBl. S. 233) § 9
3) Bekanntmachung betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei oder Bleiverbindungen vom 6. 5. 1908 (RGBl. S. 173) § 15.
4. Bekanntmachung über die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Ziegeleien und Anlagen zur Herstellung von Dinassteinen, Schamottesteinen und anderen Schamotteerzeugnissen vom 8. 12. 1913 (RGBl. S. 777).
5. Bekanntmachung betreffend die Einrichtung und den Betrieb der Zinkhütten und Zinkrösthütten vom 13. 12. 1912 (RGBl. S. 564). Abgeändert durch die VO. v. 21. 2. 1923 (RGBl. I. S. 161) §§ 9 und 10.

II. Der Sonderschutz der einzelnen Berufsgruppen.

1. Der Sonderschutz für Heimarbeiter.

Für die Heimarbeiter [25]) ist gemäß § 6 Abs. 1 Ziff. 2 Haus-ArbG. [26]) der für diese Arbeitnehmer bestehende allgemeine Betriebsschutz für jugendliche Arbeitnehmer bis zu 18 Jahren im Sinne des § 120 c Gew.-O. erhöht und seine Durchführung angesichts der §§ 6, 10 Haus-ArbG. Einzelverfügungen und allgemeinen Verordnungen überlassen. Darüber hinausgehend bietet die Vorschrift des § 6 Abs. 2 Satz 1 Haus-ArbG. eine weitere Möglichkeit zum Zwecke einer erfolgreichen Durchführung dieser Schutzvorschrift insoweit, als hiernach

6. Bekanntmachung betreffend die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Anlagen, die zur Herstellung von Zichorie dienen vom 25. 11. 1909 (RGBl. S. 968).
7. Bekanntmachung betreffend die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Rohrzuckerfabriken, Zuckerraffinerien und Melasseentzuckerungsanstalten vom 24. 11. 1911 (RGBl. S. 958).
8. Bekanntmachung betreffend die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter bei der Bearbeitung von Faserstoffen, Tierhaaren, Abfällen oder Lumpen vom 8. 12. 1909 (RGBl. S. 969).
9. Bekanntmachung über die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen Bleiverbindungen vom 27. 1. 1920 (RGBl. S. 109) § 10.
10. Bekanntmachung betreffend den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Präservativs, Sicherheitspessarien, Suspensorien und dgl. vom 30. 1. 1903 (RGBl. S. 3) mit Ergänzung vom 1. 4. 1903 (RGBl. S. 123).
11. VO. über die Herstellung von Knallkorken vom 27. 12. 1928 (RGBl. 1929/I S. 9) § 8.

[24]) Vgl. hierüber auch die Ausführungen in § 3,3 oben.

[25]) Als Heimarbeiter im Sinne des Haus-ArbG. sind anzusehen die Personen

a) in Werkstätten, in denen jemand ausschließlich zu seiner Familie gehörigen Personen gewerblich beschäftigt; — als zur Familie gehörige Personen werden im Sinne des Haus-ArbG. nicht nur diejenigen anzusehen sein, die mit dem Hausarbeiter verheiratet oder in aufsteigender oder absteigender Linie mit einem der Ehegatten blutsverwandt sind, sondern auch Personen, die dauernd in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, sofern nicht ein Lehr- oder Arbeitsverhältnis vorliegt; bei Kindern insbesondere dürfte § 3 KArbG. entsprechende Anwendung finden, so daß an Kindes Statt angenommene Kinder, Mündel, Fürsorgezöglinge, die zum Hausstand gehören, den eigenen Kindern gleichgestellt werden;
b) in Werkstätten, in denen eine oder mehrere Personen gewerbliche Arbeit verrichten ohne von einem den Werkstattbetrieb leitenden Arbeitgeber beschäftigt zu sein.

Keine Heimarbeiter im Sinne des Haus-ArbG. sind Personen, die in Werkstätten arbeiten, in denen ausschließlich für den persönlichen Bedarf des Bestellers oder seiner Angehörigen gearbeitet wird. (Richtlinien zu § 18 d. Haus-ArbG. vom 27. 6. 1923 — RGBl. I S. 472 und 730 — und zu § 2 d. VO. über Fachausschüsse für Hausarbeiter v. 28. 11. 1924 — RGBl. I S. 757 — I, 1).

[26]) Vom 29. 10. 1923 (RGBl. I. 1036).

über die Vorschriften des KArbG. hinaus eine Beschäftigung von eigenen und fremden Kindern im Sinne jenes Gesetzes von der Vollendung eines höheren Lebensalters abhängig gemacht oder ganz verboten werden kann.

2. Der Sonderschutz für Bergleute.

Für Bergleute beruht der Sonderbetriebsschutz für jugendliche Arbeitnehmer vornehmlich auf der reichsrechtlichen Vorschrift des § 154 a Abs. 1 Gew.-O., nach dessen Bestimmung die §§ 135—139 a Gew.-O. auch auf Bergwerke Anwendung finden [27]). Auf Grund der §§ 4, 12 KArbG. sind jedoch Kinder von der Arbeit in Bergwerken ausgeschlossen, für junge Leute bis zu 16 Jahren dagegen eine solche Beschäftigung grundsätzlich gestattet. Soweit diese Beschäftigung aber in Steinkohlenbergwerken stattfinden soll, ist sie gemäß § 139 a Abs. 1 von bestimmten Bedingungen abhängig gemacht, die in der Bekanntmachung vom 7. 3. 1913, betreffend die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Steinkohlenbergwerken [28]), enthalten sind [29]).

Eine landesrechtliche Regelung dieses Sonderbetriebsschutzes für jugendliche Arbeitnehmer beruht auf den §§ 196 ff. ABG. Die hiernach zur Durchführung eines Betriebsschutzes in Bergwerken zulässigen VOen und Verfügungen ermöglichen eine den individuellen Bedürfnissen der jugendlichen Arbeitnehmer angepaßte Sonderregelung.

3. Der Sonderbetriebsschutz für Seeleute.

Der Sonderbetriebsschutz für jugendliche Arbeitnehmer in der Seeschiffahrt ergibt sich vornehmlich aus den Bestimmungen des § 7 Abs. 2 Seem.-O., nach dessen Vorschriften jugendliche Arbeitnehmer, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, im Schiffsdienst nicht beschäftigt werden dürfen und darüber hinaus nur dann, wenn eine diesbezügliche Ermächtigung des gesetzlichen Vertreters vorliegt. Im übrigen bestimmt gemäß § 7 Abs. 4 Seem.-O. die Reichsregierung, inwieweit nur solche Personen angemustert werden dürfen, „die nach Untersuchung ihres körperlichen Zustandes für den zu übernehmenden Dienst geeignet sind". In Ausführung dieser Vorschrift bestimmt § 6 a der Bekanntmachung betreffend die Untersuchung von Schiffsleuten auf Tauglichkeit

[27]) Auch für den Fall, daß darin weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 134 i Gew.-O.).

[28]) RGBl. S. 125.

[29]) Danach ist die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer nur zulässig, wenn zuvor durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, daß die körperliche Entwicklung des Jugendlichen für die ihn in Aussicht genommene, genau anzugebende Beschäftigung ohne Gefahr für seine Gesundheit ist. Dieses Zeugnis ist dem Arbeitgeber vor Bginn der Beschäftigung auszuhändigen und von ihm aufzubewahren und auf amtliches Verlangen vorzuzeigen.

zum Schiffsdienste [30]) weiterhin, daß jugendliche Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zur Leistung von Schiffsdiensten nur herangezogen werden dürfen, wenn ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung durch den zu übernehmenden Dienst nach dem schriftlichen Zeugnis eines vom Seeamt anerkannten Arztes nicht gefährdet wird [31]). Zum Dienste als Kohlenzieher (Trimmer) oder Heizer dürfen solche Arbeitnehmer gemäß gleichen Vorschriften jedoch nur angemustert werden, sofern diese mindestens das 16. Lebensjahr vollendet haben und für jeden fehlenden Kohlenzieher oder Heizer zwei solche jugendliche Arbeitnehmer eingestellt werden [32]) [33]) [34]) [35]).

[30]) Vom 1. 7. 1905 (RGBl. S. 561), abgeändert durch die zweite Verordnung über die Untersuchung von Schiffsleuten auf Tauglichkeit zum Schiffsdienst vom 8. 5. 1929 (RGBl. II, S. 387). Erlassen vom Reichsverkehrsminister nach Zustimmung des Reichsrats auf Grund des § 7 der Seem.-O.

[31]) Dieses Zeugnis gilt für 1 Jahr und, falls das Jahr während einer Reise des Schiffes, auf dem der Jugendliche angemustert ist, abläuft, weiter bis zum Ende der Reise.

Ist die zur Herbeiführung des ärztlichen Zeugnisses erforderliche Untersuchung ohne Verzögerung der Reise des Schiffes nicht ausführbar, so darf das Seemannsamt Jugendliche unter 18 Jahren ohne vorausgegangene ärztliche Untersuchung anmustern. In diesem Falle ist die Untersuchung im ersten Hafen, den das Schiff zum Löschen oder Laden anläuft, nachzuholen und der Jugendliche abzumustern, wenn das Zeugnis ergibt, daß der Jugendliche durch den übernommenen Dienst in seiner Gesundheit und körperlichen Entwicklung gefährdet wird.

Auf Fischereifahrzeugen und Schiffen, auf denen nur Mitglieder einer und derselben Familie beschäftigt sind, finden die vorgenannten Bestimmungen des § 6 a der Bekanntmachung vom 1. 7. 1905 jedoch keine Anwendung.

[32]) Jedoch nur unter der weiteren Voraussetzung, daß Kohlenzieher oder Heizer in einem Hafen benötigt werden, wo nur jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren zur Verfügung stehen.

[33]) Vorstehende Vorschrift des § 6 a der Bekanntmachung findet indeß keine Anwendung für Fischereifahrzeuge; für Schulschiffe, sofern die Tätigkeit der Jugendlichen auf diesen von der Behörde gestattet ist und von ihr überwacht wird; für Schiffe, die vorwiegend durch eine andere Triebkraft als Dampf bewegt werden; für Schiffe, die ausschließlich die Küstenschiffahrt von Indien, und Japan betreiben, sofern die Jugendlichen das 16. Lebensjahr vollendet haben und durch ärztliche Untersuchung für den zu übernehmenden Dienst geeignet befunden worden sind.

[34]) Für Ausländer gilt auf Grund des § 7 Seem.-O. in der Fassung des Gesetzes betreffend die Internationale Uebereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung von Kindern zur Arbeit auf See, über das Mindestalter von Jugendlichen zur Beschäftigung als Kohlenzieher oder Heizer und über die pflichtmäßige ärztliche Untersuchung der in der Seeschiffahrt beschäftigten Kinder und Jugendlichen vom 30. 5. 1929 (RGBl. II, S. 383) dasselbe.

[35]) Für die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer in der Binnenschiffahrt ergibt sich folgendes. Die §§ 21—25 Binnenschiffahrtsgesetz werden ergänzt durch die Vorschriften der Gew.-O. (§ 21 Abs. 2 Binnenschiffahrtsgesetz). Für den Dienstvertrag kommen die §§ 611 ff. B. G. B. in Frage. Es ergibt sich somit dieselbe Rechtslage wie bei den sonstigen gewerblichen jugendlichen Arbeitnehmern.

§ 8. Der Sonderarbeitszeitschutz.

I. Der Sonderarbeitszeitschutz im Allgemeinen.

1. Begriff und Wesen.

Der jugendliche Arbeitnehmer ist gleich den sonstigen erwachsenen männlichen Arbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitszeit in dreifacher Richtung öffentlich-rechtlich geschützt. Dieser Schutz besteht in der Festsetzung der Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit [36]), den Bestimmungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit [37]). Nach Kaskel begründet der erhöhte Arbeitszeitschutz für den Arbeitgeber die öffentlich-rechtliche Verpflichtung „die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer in noch weiterem Umfange als die der erwachsenen männlichen Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten bzw. über eine bestimmte Dauer hinaus zu unterlassen" [38]). Seine Bestimmungen sind — in Uebereinstimmung mit denen des Sonderbetriebsschutzes — ebenfalls für die einzelnen Gruppen der jugendlichen Arbeitnehmer jeweils verschieden ausgestaltet. Daher unterscheidet sich der erhöhte Arbeitszeitschutz in den Sonderschutz für Kinder, für junge Leute und darüber hinaus in den sogen. hygienischen Schutz für alle jugendlichen Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ein bestimmtes Alter.

2. Der Sondersarbeitszeitschutz für Kinder.

Für Kinder ergibt sich der erhöhte Arbeitszeitschutz, soweit deren Beschäftigung nicht dem absoluten Beschäftigungsverbot des Sonderbetriebsschutzes zuwiderläuft, aus den §§ 135 Abs. 2 Gew.-O.; 5, 7, 8, 9, 13, 17 KArbG. Hiernach beträgt die Höchstarbeitszeit im Geltungsbereich des Kinderarbeitsgesetzes für fremde Kinder im Sinne dieses Gesetzes über 12 Jahren in Werkstätten, im Handels- und Verkehrsgewerbe, in Gast- und Schankwirtschaften, sowie beim Austragen von Waren und bei sonstigen Botengängen 3 Stunden und während der von der zuständigen Behörde bestimmten Schulferien 4 Stunden täglich, während dieselbe nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung für schulentlassene Kinder 6 Stunden täglich beträgt [39]). Eigene Kinder, für die ja ein Maximalarbeitstag überhaupt nicht besteht, sind diesen Beschränkungen nur so-

[36]) Des sogen. Maximalarbeitstages.

[37]) Vereinbarungen, die eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeit über die schutzrechtlich zugelassene Arbeitszeit hinaus begründen, sind nichtig.

[38]) Siehe Kaskel S. 248.

[39]) Die weiteren Bestimmungen der Gewerbeordnung über schulentlassene Kinder entsprechen in ihrer Gesamtheit denen der Gewerbeordnung über jugendliche Arbeitnehmer bis zu 16 Jahren (vgl. § 136 Abs. 1 Satz 1 Gew.-O.). Daher sind erstere aus diesem Grunde nicht angeführt.

weit unterworfen, als sie für Dritte mit dem Austragen von Zeitungen, Milch und Backwaren beschäftigt werden [40]).

Angesichts derselben Vorschriften bleibt die Arbeitszeit im Bereiche des KArbG. hinsichtlich ihrer zeitlichen Lage auf die Zeit zwischen 8 Uhr morgens und 8 Uhr abends beschränkt. Außerhalb dieser Grenzen dürfen eigene und fremde Kinder nicht beschäftigt werden [41]) [42]) [43]). Das Gleiche gilt in Ansehung der Sonntagsarbeit insoweit, als an Sonn- und Festtagen eine Beschäftigung fremder Kinder grundsätzlich allgemein, eine solche eigener Kinder in Werkstätten, in Handels- und Verkehrsgewerbe verboten ist [44]).

3. Der Sonderarbeitszeitschutz für jugendliche Arbeitnehmer bis zu 16 Jahren.

Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum 16. Lebensjahr besteht ein erhöhter Arbeitszeitschutz nur insoweit, als sie in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern und den diesen gleichgestellten Betrieben beschäftigt werden. Dieser Schutz bestimmt sich vornehmlich nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung und der Arbeitszeitverordnung [45]) [46]). Von diesen Vorschriften enthielt

[40]) Ein indirekter Schutz der Jugendlichen bzw. Kinder ist auch durch die Bestimmungen des Jugendwohlfahrtsgesetzes gegeben. §§ 3 und 4 dieses Gesetzes geben dem Jugendamt die Möglichkeit zur Mitwirkung in Vormundschaftssachen und zur Beratung in Angelegenheiten Jugendlicher (§§ 3, Ziff. 2, 4 Ziff. 1).

[41]) Darüber hinaus ist eine Beschäftigung weiterhin untersagt in der Zeit vor dem Vormittagsunterricht und 1 Stunde nach Beendigung des Nachmittagsunterrichts (§ 5, Abs. 2; § 13, Abs. 1 KArbG.).

[42]) Beträgt indeß der Unterschied zwischen der gesetzlichen Zeit und der Ortszeit mehr als eine Viertelstunde, so kann die höhere Verwaltungsbehörde bezüglich der in diesem Gesetze vorgesehenen Bestimmungen über Anfang und Ende der zulässigen täglichen Arbeitszeit für ihren Bezirk oder einzelne Teile desselben Abweichungen bis zu ½ Stunden zulassen, ohne aber dadurch die Beschäftigungsdauer zu verlängern (§ 19 KArbG.).

[43]) Innerhalb der in diesen Grenzen sich bewegenden Arbeitszeit ist den Kindern eine Mittagspause von mindestens 2 Stunden zu gewähren §§ 5, Abs. 2, 13, Abs. 1 KArbG.).

[44]) Ausgenommen hiervon sind öffentliche theatralische Vorstellungen und sonstige öffentliche Schaustellungen, soweit dort eine Beschäftigung von Kindern überhaupt zugelassen ist; ferner das Austragen von Waren sowie Botengänge. Doch darf im letzteren Falle die Beschäftigung an Sonn- und Festtagen die Dauer von 2 Stunden nicht überschreiten und sich nicht über 1 Uhr nachmittags erstrecken; auch darf sie nicht in der letzten halben Stunde vor Beginn des Hauptgottesdienstes und nicht während desselben stattfinden (§ 9 KArbG.).

[45]) Vom 21. 12. 1923 (RGBl. I, S. 1249) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. 4. 1924 (RGBl. I, S. 110).

[46]) Soweit jugendliche Arbeitnehmer in diesen Betrieben beschäftigt werden sollen, hat der Arbeitgeber vor dem Beginn der Beschäftigung der Ortspolizeibehörde eine schriftliche Anzeige zu machen. In der Anzeige sind der Betrieb, die Wochentage, an welchen die Beschäftigung stattfinden soll, Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen, sowie die Art der Beschäftigung an-

ursprünglich § 135 Abs. 3 Gew.-O. die hauptsächlichsten Bestimmungen über die höchst zulässige Arbeitszeit dieser Gruppe. Hiernach darf die Arbeitszeit der mit gewerblichen Arbeiten in vorgenannten Betrieben beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer bis zu 16 Jahren 10 Stunden nicht überschreiten. Diese Bestimmung ist jedoch heute durch § 1 Satz 2 AZVO. dahingehend abgeändert, daß auch für diese Arbeitnehmer gleich den sonstigen erwachsenen männlichen Arbeitnehmern grundsätzlich der 8 Stunden-Tag gilt; insoweit ist also der bisherige 10 Stunden-Tag des § 135 Abs. 3 Gew.-O. überholt.

Nach wie vor gilt dagegen die Vorschrift des § 137 a Gew.-O., wonach gemäß Absatz 1 jugendlichen Arbeitnehmern für die Tage, an welchen sie in dem Betriebe die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hindurch beschäftigt waren, Arbeit zur Verrichtung außerhalb des Betriebes von dem Arbeitgeber überhaupt nicht übertragen oder für Rechnung Dritter überwiesen werden darf [47]).

Des Weiteren ist eine Verlängerung der Arbeitszeit, wie sie bei sonstigen erwachsenen männlichen Arbeitnehmern zulässig ist, auch für diese Jugendlichen in allen Fällen der AZVO. möglich. Hinsichtlich ihrer Höchstdauer ist für diese Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 2 AZVO. bei allen diesen durch die VO. zugelassenen Ueberschreitungen der durch § 1 Satz 2 AZVO. festgesetzten Arbeitszeit die durch die §§ 135 Abs. 3, 137 Abs. 2 Gew.-O. festgesetzte Höchstdauer von 10 Stunden [48]) als maßgeblich anzusehen [49]). Soweit jedoch eine solche Verlängerung zum Zwecke der Verrichtung von Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten erfolgt, ist in Ansehung des § 4 AZVO. lediglich eine Ueberschreitung der normalen Arbeitszeit um höchstens 1 Stunde zulässig [50]).

Hinsichtlich ihrer zeitlichen Lage ist die Arbeitszeit durch die Bestimmung des § 136 Abs. 1 Satz 1 Gew.-O. insoweit beschränkt, als hiernach eine Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer im Sinne des § 135 Abs. 3 Gew.-O. in der Zeit von 8 Uhr abends bis 6 Uhr morgens untersagt ist [51]). Das Gleiche

---

zugeben. Eine Aenderung hierin darf, abgesehen von Verschiebungen, welche durch Ersetzung behinderter Arbeiter für einzelne Arbeitsschichten notwendig werden, nicht erfolgen, bevor eine entsprechende weitere Anzeige der Behörde gemacht ist (§ 138 Gew.-O.).

[47]) Soweit dieselben aber im Betriebe für eine kürzere Zeit beschäftigt waren, ist an diesen Tagen gemäß § 134 a Abs. 2 Gew.-O. eine solche Uebertragung oder Ueberweisung nur in dem Umfange zulässig, in welchem Durchschnittsarbeiter ihrer Art die Arbeit voraussichtlich in dem Betriebe während des Restes der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit würden herstellen können, und für Sonn- und Festtage überhaupt nicht.

[48]) Für weibliche Jugendliche beträgt die Höchstdauer an Vorabenden der Sonn- und Festtage 8 Stunden (§ 137 Abs. 2 Gew.-O.)

[49]) Vgl. hierzu auch die Ausführungsbestimmungen zur VO. über die Arbeitszeit vom 17. 4. 1924 (RGBl. I, S. 416) mit Ergänzung vom 29. 4. 1927 (RGBl. I, S. 114) zu § 1 Satz 3. Danach hat also § 135 Abs. 3 auch heute noch einige rechtliche Bedeutung.

[50]) Jedoch nur nach Anhörung der Betriebsvertretung (§ 4 AZVO.).

[51]) Die Reichsregierung ist jedoch nach § 139 a Ziff. 1 Abs. 2 Gew.-O. ermächtigt, für Anlagen, die mit ununterbrochenem Feuer betrieben werden,

gilt in Ansehung des Absatz 4 derselben Bestimmung, wonach an Sonn- und Festtagen, sowie während der von dem ordentlichen Seelsorger für den Katechumenen- und Konfirmanden-, Beicht- und Kommunion-Unterricht bestimmten Stunden diese Arbeitnehmer überhaupt nicht beschäftigt werden dürfen [52]).

Die Regelung der Pausen und Ruhezeiten, wie sie in § 136 Gew.-O. enthalten ist, hat indeß durch Artikel V der zweiten Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter [53]) verschiedene Abänderungen erfahren. Danach sind dem jugendlichen Arbeitnehmer bei mehr als 4 stündiger Arbeitszeit eine Pause von einer Viertelstunde, bei mehr als 6 stündiger Arbeitszeit eine Pause von einer halben Stunde oder zwei Pausen von je einer Viertelstunde und bei längerer als 8 stündiger Beschäftigung eine Mittagspause von mindestens 1 Stunde und außerdem je eine halbstündige Vor- und Nachmittagspause zu gewähren [54]) [55]). Während dieser Pausen darf den Jugendlichen Arbeitnehmern gemäß § 136 Abs. 2 Gew.-O. eine Beschäftigung im Betriebe überhaupt nicht und der Aufenthalt in den Arbeitsräumen nur dann gestattet werden, wenn in denselben diejenigen Teile des Betriebes, in welchen jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt sind, für die Zeit der Pausen völlig eingestellt werden oder wenn der Aufenthalt im Freien nicht tunlich und andere geeignete Aufenthaltsräume ohne unverhältnismäßige Schwierigkeiten nicht beschafft werden können [56]).

Endlich ist den jugendlichen Arbeitnehmern gemäß der Vorschrift des § 136 Abs. 3 Gew.-O. weiterhin nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren [57]).

4. Der hygienische Arbeitszeitschutz.

Der sogen. hygienische Arbeitszeitschutz, dem alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ein bestimmtes Alter unterstehen, ist auf die Vorschrift des § 120 f Gew.-O. zurückzuführen. Letztere ermöglicht kraft ihrer allgemeinen Fassung eine besondere Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse der jugendlichen Arbeitnehmer in allen gewerblichen Betrieben. Hiernach kann die Reichsregierung und, soweit diese nicht Bestimmungen erläßt, die Landeszentral- oder die sonst durch die Art des Betriebes auf eine regelmäßige Tag- und Nachtarbeit angewiesen sind, sowie für solche Anlagen, deren Betrieb einer Einteilung in regelmäßige Arbeitsschichten von gleicher Dauer nicht gestattet oder seiner Natur nach auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt ist, Ausnahmen von dieser Bestimmung zuzulassen.

[52]) Siehe Anm. 2.

[53]) Vom 23. 11. 1918 (RGBl. S. 1334), ergänzt durch die VO. vom 17. 12. 1918 (RGBl. S. 1436), abgeändert durch die VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923, jetzt in der Fassung vom 14. 4. 1927.

[54]) Siehe Anm. 51

[55]) Unterbrechungen der Arbeitszeit von weniger als eine Viertelstunde können auf die Pausen nicht in Anrechnung gebracht werden.

[56]) Siehe Anm. 51

[57]) Ausnahmen im Sinne der Anm. 51 S. 32 können hier jedoch nur für männliche jugendliche Arbeitnehmer zugelassen werden (§ 139 a Abs. 1 Ziff. 2 Gew.-O.).

behörde oder nach Anhören beteiligter Gewerbetreibender und Arbeitnehmer die zuständige Polizeibehörde für solche Gewerbe, in welchen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet wird, durch Polizeiverordnung, Dauer, Beginn und Ende der zulässigen täglichen Arbeitszeit und der zu gewährenden Pausen regeln und die zur Durchführung erforderlichen Anordnungen erlassen [58]). Diese Befugnis wirkt sich dahingehend aus, daß diesen Behörden die Möglichkeit gegeben ist, sowohl durch allgemeine Verordnungen für bestimmte Gewerbezweige als auch durch Verfügungen für den einzelnen Betrieb eine über den Schutz der erwachsenen Arbeitnehmer hinausgehende Beschränkung der Arbeitszeit für jugendliche Arbeitnehmer einzuführen.

II. Der Sonderarbeitszeitschutz einzelner Berufsgruppen.

1. Der Sonderarbeitszeitschutz für Heimarbeiter.

Der erhöhte Arbeitszeitschutz für Heimarbeiter beruht auf den Bestimmungen des § 6 Abs. 1 Ziff. 2 und Abs. 2 Haus-ArbG. Diesem Schutz sind die jugendlichen Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Lebensjahr grundsätzlich unterstellt [59]). Der Inhalt dieses Schutzes wird in § 6 Abs. 1 Ziff. 2 Haus-Arb.-G. grundsätzlich dahingehend bestimmt, daß auf „Gesundheit und Sittlichkeit der männlichen Hausarbeiter unter 18 Jahren und der Hausarbeiterinnen diejenigen besonderen Rücksichten zu nehmen sind, die durch das Alter und Geschlecht dieser Arbeitnehmer geboten sind". Zur Durchführung dieses Grundsatzes sind in Absatz 2 dieser Vorschrift 3 verschiedene Möglichkeiten gegeben, und zwar einmal ein über die Vorschriften des KarbG. hinausgehender Kinderschutz, ferner eine Regelung der zulässigen täglichen Arbeitszeit bzw. Pausen nach Beginn und Ende bzw. Dauer und Lage, soweit die Hausarbeiter das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben [60]), und endlich eine Beschränkung der Arbeit an Sonn- und Festtagen durch völliges Verbot oder Beschränkung der Arbeit jugendlicher Hausarbeiter an Sonn- und Festtagen und an den vom ordentlichen Seelsorger für den Katechumenen-, Konfirmanden-, Beicht und Kommunion-Unterricht bestimmten Stunden.

---

[58]) Soweit solche Bestimmungen nicht erlassen sind, kann auf Antrag oder nach Anhören des Gewerbeaufsichtsbeamten und nach Anhören beteiligter Gewerbetreibender und Arbeitnehmer die zuständige Polizeibehörde für einzelne Betriebe, in denen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet wird, im Wege der Verfügung Bestimmungen und Anordnungen dieser Art erlassen (§ 120 f Abs. 2 Gew.-O.).

[59]) Dieser Schutz besteht indeß nicht schon kraft Gesetzes sondern nur insoweit, als er durch behördliche Anordnung besonders vorgeschrieben ist (§§ 6, Abs. 1; 10 KArbG.).

[60]) Abweichend von dem sonstigen, sich auf jugendliche Arbeitnehmer bis zu 18 Jahren erstreckenden Schutz.

2. Der Sonderarbeitszeitschutz für das Bäckerei- und Konditorei-Gewerbe.

Für das Bäckerei- und Konditoreigewerbe besteht ein besonderer Arbeitszeitschutz für jugendliche Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 3 der VO. über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien [61]) indeß nur bezüglich der Regelung der Pausen. Hiernach sind für alle jugendlichen Arbeitnehmer bei einer Beschäftigungsdauer von 4—6 Stunden Pausen von einer Gesamtdauer von mindestens einer halben Stunde, bei einer längeren Beschäftigungsdauer Pausen von einer Gesamtdauer von einer Stunde, darunter eine von mindestens einer halben Stunde vorgeschrieben [62]).

3. Der Sonderarbeitszeitschutz für Bergleute.

Für den Bergbau besteht ein besonderer Arbeitszeitschutz für jugendliche Arbeitnehmer gleich dem Sonderbetriebsschutz auf Grund der reichsrechtlichen Vorschrift des § 154 a Gew.-O., wonach die §§ 135—139 a Gew.-O., die ja nahezu den gesamten Sonderarbeitszeitschutz für jugendliche Arbeitnehmer enthalten, auch auf den Bergbau Anwendung finden [63]) [64]).

§ 9. Der Sondervertragsschutz.

1. Das Wesen des Sondervertragsschutzes.

Der Sondervertragsschutz für jugendliche Arbeitnehmer umfasst gleich dem allgemeinen Vertragsschutz Abschluß, Inhalt und Erfüllung des Arbeitsvertrages und enthält für den Arbeitgeber die öffentlich-rechtliche Verpflichtung, „jugendliche Arbeitnehmer nur zu den für diese besonders gesicherten staatlich vorgeschriebenen Vertragsbestimmungen zu beschäftigen, eine Beschäftigung zu anderen Bedingungen dagegen zu unterlassen“ [65]) [66]).

---

[61]) Vom 23. 11. 1918 (RGBl. S. 1329) abgeändert durch Gesetz vom 16. 7. 1927 (RGBl. I, S. 183).

[62]) Unterbrechungen der Arbeit von weniger als einer Viertelstunde kommen auf die Pausen nicht in Anrechnung (§ 1 Abs. 3 Satz 3 vorgenannter VO.).

[63]) Ohne Rücksicht auf die Zahl der darin beschäftigten Arbeitnehmer.

[64]) Soweit jugendliche Arbeitnehmer in Steinkohlenbergwerken beschäftigt werden, ist diese Beschäftigung von besonderen Bedingungen abhängig gemacht, die in der Bekanntmachung vom 7. 3. 1913 (verlängert durch die VO. vom 7. 4. 1925) enthalten sind.

[65]) Siehe Kaskel S. 253.

[66]) Soweit die Bestimmungen des Sondervertragsschutzes schon an anderem Orte behandelt sind, ist hier darauf nicht näher eingegangen. So auf die Bestimmungen über den Schutz des Vertragsinhaltes in § 3,4 oben, über den Schutz der Erfüllung des Vertrages in § 3,2 oben.

2. Die Beschränkungen des Sondervertragsschutzes bei Abschluß des Arbeitsvertrages.

a) Das Verbot des § 106 Gew.-O.

Der den Abschluß des Arbeitsvertrages umfassende Sondervertragsschutz bestimmt sich vornehmlich nach den Bestimmungen der §§ 106, 107—112 Gew.-O.; 11 KarbG. Hiernach dürfen in Ansehung des Abs. 1 der erstgenannten Bestimmung Gewerbetreibende, denen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind, sich nicht mit der Anleitung von jugendlichen Arbeitnehmern befassen, solange ihnen diese Rechte entzogen bleiben [67]). Handeln sie diesem Verbote zuwider, so kann gemäß Abs. 2 derselben Bestimmung die Entlassung der diesem Verbote zuwider beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer polizeilich erzwungen werden [68]) [69]) [70]).

b) Das Arbeitsbuch.

Weiterhin dürfen gemäß vorgenannten Vorschriften jugendliche Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ein bestimmtes Alter als Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben nur beschäftigt werden, wenn sie mit einem Arbeitsbuche versehen sind [71]). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dieses bei der Einstellung solcher Arbeitnehmer einzufordern [72]). Das Arbeitsbuch wird dem jugendlichen Arbeitnehmer durch die Polizeibehörde desjenigen Ortes, an welchem er zuletzt seinen dauernden Aufenthalt gehabt hat [73]), kosten- und stempelfrei ausgestellt. Die Ausstellung eines solchen Buches bedarf jedoch eines Antrages oder wenigstens

---

[67]) Trotz dieser Einschränkung sind Arbeitsverträge mit solchen Arbeitsgebern möglich. Die Beaufsichtigung und Ueberwachung bleibt jedoch bei einem besonders hierzu bestellten Vertreter.

[68]) Darüber hinaus sind sie nach § 150 Abs. 1 Ziff. 1 Gew.-O. strafbar.

[69]) Von diesem Schutz sind ausgenommen die kaufm. Angestellten (§ 154 Abs. 1, Ziff. 2 Gew.-O.) und die Lehrlinge, die gemäß §§ 126 ff. Gew.-O. einem besonderen Schutz unterstehen.

[70]) Für Bayern ist gemäß Art. 16 Abs. 1 des Ausführungsgesetzes zum B. G. B. diese Bestimmung dahingehend erweitert, daß Personen, die nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind oder unter Polizeiaufsicht stehen, die Polizeibehörde das Halten von Dienstboten unter 18 Jahren untersagen kann.

[71]) Anders im Handelsgewerbe, in dem eine solche Vorschrift nicht besteht (§§ 154 Abs. 1 Ziff. 2, 139 k Abs. 2 Gew.-O.).

Im Bergbau gelten dagegen für die Arbeitsbücher kraft Landrecht gemäß §§ 85 b — h, 207 e, Ziff. 1 und 2 ABG. den Vorschriften der Gew.-O. entsprechende Bestimmungen.

[72]) Bei Kindern, die noch nicht 13 Jahre alt oder noch zum Besuche der Volksschule verpflichtet sind, tritt an Stelle des Arbeitsbuches die Arbeitskarte (§ 11 KArbG.). Eine solche ist jedoch nur für fremde Kinder erforderlich.

[73]) Sofern aber ein solcher im Gebiete des deutschen Reiches nicht gegeben war, von der Polizeibehörde des von ihm zuerst erwählten deutschen Arbeitsorts.

der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters [74]). Weiterhin ist vor der Ausstellung nachzuweisen, daß der jugendliche Arbeitnehmer zu dem Besuche der Volksschule nicht mehr verpflichtet ist, bzw. ein Arbeitsbuch für ihn bisher nicht ausgestellt war. In diesem Buche hat der Arbeitgeber die Zeit des Eintritts und die Art der Beschäftigung zu vermerken, das Buch aufzubewahren und nach rechtmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben. Die Rückgabe erfolgt gemäß § 107 Abs. 1 Satz 4 Gew.-O. an den gesetzlichen Vertreter, sofern dieser es verlangt oder der jugendliche Arbeitnehmer das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, anderenfalls an den letzteren selbst [75]). Bei der Rückgabe sind die Zeit des Austrittes und eine etwaige Aenderung der Art der Beschäftigung vom Arbeitgeber wiederum im Buche zu vermerken, alle etwaigen sonstigen Eintragungen, vor allem über Führung und Fleiß dagegen zu unterlassen [76]) [77]).

§ 10. Der Fortbildungschutz.

1. Der allgemeine Fortbildungsschutz.

Der Fortbildungsschutz beruht für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren, soweit sie in gewerblichen Betrieben beschäftigt werden, auf den Bestimmungen der Gewerbeordnung, für alle anderen Arbeitnehmer gleichen Alters [78]) auf denen der Demobilmachungsverordnung [79]) über die Erweiterung der Fortbildungsschulpflicht. In dieser Hinsicht sind diejenigen Arbeitgeber, deren Betriebe der Gewerbeordnung unterstehen, zunächst ganz allgemein gemäß § 120 Abs. 1 Gew.-O. verpflichtet, solchen Arbeitnehmern unter 18 Jahren, die eine von der Gemeindebehörde oder dem Staate als Fortbildungsschule an-

[74]) Sofern die Erklärung des gesetzlichen Vertreters nicht zu beschaffen ist oder dieser die Zustimmung ohne genügenden Grund und zum Nachteil des Arbeitnehmers verweigert, kann die Gemeindebehörde die Zustimmung ergänzen.

[75]) Mit Genehmigung der Gemeindebehörde des in § 108 Gew.-O. bezeichneten Ortes kann die Aushändigung des Arbeitsbuches auch an die zur gesetzlichen Vertretung nicht berechtigte Mutter oder einen sonstigen Angehörigen oder unmittelbar an den jugendlichen Arbeitnehmer erfolgen.

[76]) Diese Eintragungen sind mit Tinte zu bewirken und von dem Arbeitgeber oder den dazu ermächtigten Betriebsleiter zu unterzeichnen (§ 111 Abs. 2 Gew.-O.).

[77]) Eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften über Arbeitsbücher macht den Arbeitgeber nach § 150 Abs. 1 Ziff. 1 und 2 Gew.-O. strafbar und gemäß § 112 Abs. 1 und 2 Gew.-O. schadenersatzpflichtig.

[78]) Soweit sie nicht den besonderen Fortbildungsschutz des Handelsgewerbes und des Bergbaues unterstellt sind.

[79]) Vom 28. 3. 1919 (RGBl. S. 354). In Kraft geblieben auf Grund des Art. I Ziff. 1 der VO. über Verlängerung der Geltungsdauer von Demobilmachungsverordnungen vom 29. 10. 1923 (RGBl. I, S. 1036).

erkannte Unterrichtsanstalt [80]) besuchen [81]), die hierzu erforderliche Zeit [82]) zu gewähren [83]) [84]) [85]) [86]), also eine Beschäftigung während dieser Zeit zu unterlassen [87]).

Durch statutarische Bestimmungen einer Gemeinde oder eines weiteren Komunalverbandes kann indeß, soweit nicht schon entsprechende landesgesetzliche Bestimmungen vorhanden sind, in Ansehung des § 120 Abs. 3 Gew.-O. für alle vorgenannten Arbeitnehmer eine Pflicht zum Besuche der Fortbildungsschule geschaffen [88]) [89]) und die zur Durchführung dieser Verpflichtung erforderlichen Bestimmungen getroffen werden, insoweit also auch die bereits nach Absatz 1 des letztgenannten Paragraphen bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers dahingehend erweitert werden, als letzterer nach diesen Bestimmungen verpflichtet werden kann, die schulpflichtigen Arbeitnehmer an- und abzumelden, sie zum Schulbesuche anzuhalten, das Ausbleiben in dem einzelnen Falle zu entschuldigen, Erkrankungen anzuzeigen, den Schulbesuch zu überwachen usw. [90]) [91]).

---

[80]) Als Fortbildungsschulen im Sinne dieser Bestimmung gelten auch Anstalten, in welchen Unterricht in weiblichen Haus- und Handarbeiten erteilt wird (§ 120 Abs. 2 Gew.-O.).

[81]) Ob hierbei eine Verpflichtung zum Besuch der Fortbildungsschule besteht, ist gleichgültig. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer die Schule tatsächlich besucht.

[82]) Sie bestimmt sich nach den tatsächlichen Unterrichtsstunden incl. der für den Weg und die Vorbereitung (Umkleiden) nötigen Dauer und kann erforderlichenfalls behördlich festgesetzt werden.

[83]) Die Frage, ob die zum Besuche der Fortbildungsschule freigegebene Zeit auf die gesetzlich zulässige Arbeitszeit anzurechnen ist, ist bestritten, aber wohl zu verneinen. (Vgl. E. OLG. Dresden in JW. 1922/601 und 1750.

[84]) Diese Verpflichtung endet mit der Vollendung des 18. Lebensjahres und zwar auch dann, wenn der Geburtstag mitten in das Schuljahr fällt.

[85]) Eine Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmung ist gemäß § 150 Abs. 1 Ziff. 4 Gew.-O. unter Strafe gestellt.

[86]) Diese Vorschrift gilt auch für technische Angestellte und kaufm. Arbeitnehmer, nicht dagegen für Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken.

[87]) Das Vorliegen dringender Arbeiten berechtigt den Arbeitgeber nicht ohne Genehmigung der Gemeindebehörden den Arbeitnehmer vom Schulunterricht fernzuhalten. Vgl. E. KG. in Gew. Arch. 7/138, 13/666, 16/476. Ein überwiegendes Interesse der Allgemeinheit kann indeß die Fernhaltung vom Schulbesuch zwecks Verwendung zur Arbeit rechtfertigen. Vgl. E. KG. vom 12. 1. 1923 in NZfA. 1923 Sp. 261.

[88]) Eine Befreiung von der so festgesetzten Verpflichtung zum Besuch einer Fortbildungsschule tritt für diejenigen ein, die eine Innungs- oder eine andere Fortbildungs- oder Fachschule besuchen und kann der Unterricht dieser Schule von der höheren Verwaltungsbehörde als ein ausreichender Ersatz des Fortbildungsschulunterrichts anerkannt werden.

[89]) In diesem Falle sind auch die arbeitslosen jugendlichen Arbeitnehmer zum Besuche der Fortbildungsschule verpflichtet.

[90]) Ueber den Fortbildungsschutz der Lehrlinge, die schon kraft Gesetzes einem erweiterten Fortbildungsschutz unterstehen, vgl. § 5,4 oben.

2. Der besondere Fortbildungsschutz.

a) Für das Handelsgewerbe.

Für das Handelsgewerbe besteht ein besonderer Fortbildungsschutz insoweit, als die jugendlichen Arbeitnehmer dieses Gewerbes bis zu 18 Jahren den Vorschriften des § 120 Gew.-O. zwar grundsätzlich unterstehen, diese aber durch die Bestimmungen des § 139 i Gew.-O. eine Erweiterung erfahren haben und somit für alle Geschäftsinhaber gelten. Danach besteht in diesem Gewerbe für den Geschäftsinhaber die erweiterte Verpflichtung, die Handlungsgehilfen und Lehrlinge unter 18 Jahren zum Besuch der Fortbildungs- oder Fachschule anzuhalten und diesen Schulbesuch zu überwachen ohne weiteres kraft Gesetzes. Sie bedarf infolgedessen auch letzgenannten gegenüber keiner besonderen Einführung durch ortsstatutarische oder behördliche Anordnung.

b) für den Bergbau.

Für den Bergbau bestimmt sich der Fortbildungsschutz nach der Vorschrift des § 87 ABG. Eine Anwendung des § 120 Gew.-O. auf diesen Gewerbezweig ist somit nach dem allgemeinen Grundsatz „lex specialis derogat legi generali" ausgeschlossen. Seine Bestimmungen decken sich indeß im allgemeinen mit denen des allgemeinn Fortbildungsschutzes auf Grund des § 120 Gew.-G., enthalten daher gleich diesem für den Arbeitgeber die Verpflichtung, den jugendlichen Arbeitnehmern, soweit sie das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die zum Besuche der Fortbildungsschule erforderliche Zeit zu gewähren. Ein darüber hinausgehender erweiterter Fortbildungsschutz, die jugendlichen Arbeitnehmer zum Schulbesuch anzuhalten und denselben zu überwachen, besteht indeß hier nur kraft einer besonderen Verordnung [92]).

---

[91]) Auf Grund der obengenannten Verordnung über die Erweiterung der Fortbildungsschulpflicht können entsprechende statutarische Bestimmungen für alle jugendlichen Personen unter 18 Jahren, die keine weitergehende wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung genießen, geschaffen werden, also auch für alle Arbeitnehmer, die nicht zu den vorgenannten gehören.

[92]) Diese Anordnung kann aber in einem solchen Falle nur im Wege der ortsstatutarischen Regelung erfolgen. Ihre Zulässigkeit ist nur auf männliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren beschränkt.